ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು

ಎಸ್. ಜಿ. ಕರಭಂಟನಾಳ

ಕರ್ನಾಟಕ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಧಾರವಾಡ
ಫೆಬ್ರುವರಿ ೧೯೭೫

ಉಪನ್ಯಾಸ ಗ್ರಂಥಮಾಲೆ

೨೦೪

ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು

ಎಸ್. ಜಿ. ಕರಭಂಟನಾಳ

ಕರ್ನಾಟಕ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ
ಧಾರವಾಡ

ಫೆಬ್ರುವರಿ ೧೯೭೫

ಪ್ರಕಾಶಕರು :

ಎಸ್. ಎಸ್. ಒಡೆಯರ, ಎಂ.ಎ., ಎಲ್.ಎಲ್ ಬಿ.
ಕುಲಸಚಿವರು
ಕರ್ನಾಟಕ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಧಾರವಾಡ

ಪ್ರಥಮ ಮುದ್ರಣ : ೫೦೦೦ ಪ್ರತಿಗಳು
ಫೆಬ್ರುವರಿ, ೧೯೭೫

ಬೆಲೆ : ೨೫ ಪೈಸೆ

ಮುದ್ರಕರು :

ಎಸ್. ಎಂ. ಜಕರಡ್ಡಿ, ಬಿ. ಎ.,
ಸಂಗಮ ಮುದ್ರಣಾಲಯ, ಸಾಧನಕೇರಿ,
ಧಾರವಾಡ.

ಮುನ್ನುಡಿ

****

ಕರ್ನಾಟಕ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯವು ತನ್ನ ವ್ಯಾಸಂಗವಿಸ್ತರಣ ಹಾಗೂ ಪ್ರಕಟನ ಶಾಖೆಯ ಮುಖಾಂತರ ಕೈಕೊಂಡು ನಡೆಸುತ್ತಿರುವ ಜ್ಞಾನ ಪ್ರಸಾರ ಯೋಜನೆಗಳಲ್ಲಿ ಈ 'ಉಪನ್ಯಾಸ ಗ್ರಂಥಮಾಲೆ' ಅತ್ಯಂತ ಮುಖ್ಯವೂ ಜನಪ್ರಿಯವೂ ಆಗಿರುವದು ಹೆಮ್ಮೆಯ ಮಾತಾಗಿದೆ. ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದ ಆಡಳಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿರುವ ಎಂಟು ಜಿಲ್ಲೆಗಳಲ್ಲಿಯೂ ಉಪನ್ಯಾಸ ಶಿಬಿರಗಳನ್ನು ಏರ್ಪಡಿಸಲಾಗುತ್ತಿದ್ದು, ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದ ಮತ್ತು ಇದಕ್ಕೆ ಸೇರಿದ ಕಾಲೇಜುಗಳ ಪ್ರಾಧ್ಯಾಪಕರು ಸಾಹಿತ್ಯ, ವಿಜ್ಞಾನ, ಸಾಮಾಜಿಕಶಾಸ್ತ್ರ ಮೊದಲಾದ ಶಾಖೆಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಆಯ್ದುಕೊಂಡು, ಶಾಸ್ತ್ರಸಮ್ಮತವಾದ ಸರಣಿಯಲ್ಲಿ, ಜನಸಾಮಾನ್ಯರಿಗೆ ತಿಳಿಯುವ ಶೈಲಿಯಲ್ಲಿ ಈ ಶಿಬಿರಗಳಲ್ಲಿ ಉಪನ್ಯಾಸಗಳನ್ನು ಕೊಡುತ್ತಾರೆ. ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದ ಜ್ಞಾನಭಾಂಡಾರದ ಅಲ್ಪಾಂಶವನ್ನಾದರೂ ಮಹಾಜನರ ಮನೆಬಾಗಿಲಿಗೆ ಒಯ್ದು ಮುಟ್ಟಿಸಬೇಕೆಂದು ಮಾಡಿದ ಈ ಪ್ರಯತ್ನಕ್ಕೆ ನಮ್ಮ ನಿರೀಕ್ಷೆಗೆ ಮೀರಿದ ಮೆಚ್ಚಿಕೆಯೂ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹವೂ ದೊರೆಯುತ್ತಿವೆ. ಜನರು ತಾವಾಗಿಯೇ ಮುಂದೆ ಬಂದು ತಮ್ಮ ತಮ್ಮ ಊರುಗಳಲ್ಲಿ ಉಪನ್ಯಾಸಮಾಲೆಗಳನ್ನು ಏರ್ಪಡಿಸಲು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯಕ್ಕೆ ಬರೆದು ಬಿನ್ನವಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿರುವದು ನಿಜವಾಗಿಯೂ ಸಂತೋಷದ ಸಂಗತಿಯಾಗಿದೆ.

ಈ ಜ್ಞಾನಪ್ರಸಾರಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸುವದರಿಂದ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದ ಹಾಗೂ ಕಾಲೇಜುಗಳ ಅಧ್ಯಾಪಕರಿಗೆ ಆಯಾ ಪ್ರದೇಶದ ಜನತೆಯೊಡನೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂಪರ್ಕ ಒದಗುವದಲ್ಲದೆ ಎಂಥ ವಿಷಯವನ್ನಾದರೂ ಕನ್ನಡದಲ್ಲಿ ತಿಳಿಸಿ ಹೇಳುವ ಹಾಗೂ ಅದನ್ನು ಸುಲಭ ಶೈಲಿಯಲ್ಲಿ ಬರವಣಿಗೆಯಲ್ಲಿಳಿಸುವ ಅವಕಾಶ ದೊರೆಯುತ್ತದೆ. ಈ ಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ಅವರೆಲ್ಲರೂ ಮನಮುಟ್ಟಿ ಸಹಕರಿಸುತ್ತಿರುವದು ಶ್ಲಾಘನೀಯ.

ಈ ಮಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಈಗಾಗಲೇ ೨೦೩ ಪುಸ್ತಕಗಳು ಪ್ರಕಟವಾಗಿವೆ. ಅವು ಅಚ್ಚಾಗಿ ಹೊರಬಂದೊಡನೆ ಅವುಗಳ ಸಾವಿರಾರು ಪ್ರತಿಗಳನ್ನು ಜನರು ಕೊಂಡು ಓದುತ್ತಾರೆ. ಅನೇಕ ಪುಸ್ತಕಗಳು ನಾಲ್ಕು-ಐದು ಮುದ್ರಣಗಳನ್ನು ಕಂಡಿರುವದು ಈ ಮಾಲೆಯ ಉಪಯುಕ್ತತೆಯನ್ನೂ ಜನಪ್ರಿಯತೆಯನ್ನೂ ವ್ಯಕ್ತಗೊಳಿಸುತ್ತದೆ. ಇದು ನಾಡಿನ ಪ್ರಗತಿಯ ಚಿಹ್ನೆಯೆಂದು ಭಾವಿಸುತ್ತೇನೆ.

ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದ ಈ ಸೇವೆಯ ಸಂಪೂರ್ಣ ಪ್ರಯೋಜನ ಪಡೆದು ಸಾಮಾನ್ಯ ಜನತೆ ನಾಡಿನ ಸರ್ವತೋಮುಖ ಪ್ರಗತಿಯಲ್ಲಿ ಪಾಲುಗೊಳ್ಳಲೆಂದು ಹಾರೈಸುತ್ತೇನೆ.

ಕರ್ನಾಟಕ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ
ಧಾರವಾಡ
೬-೨-೧೯೭೫

ಆರ್. ಸಿ. ಹಿರೇಮಠ
ಕುಲಪತಿ

ಅರಿಕೆ

ಕರ್ನಾಟಕ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದವರು ದಿನಾಂಕ ೧೬ನೆಯ ಫೆಬ್ರುವರಿ ೧೯೭೪ರಂದು ಗುಲಬರ್ಗಾ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಶಹಾಬಾದದಲ್ಲಿ ಏರ್ಪಡಿಸಿದ ಉಪನ್ಯಾಸ ಶಿಬಿರದಲ್ಲಿ ನಾನು ಕೊಟ್ಟ ಉಪನ್ಯಾಸವು ಈ ಚಿಕ್ಕ ಹೊತ್ತಿಗೆಯ ರೂಪದಲ್ಲಿ ಪ್ರಕಟವಾಗುತ್ತಿರುವುದು ಆನಂದದ ವಿಷಯ. ನಾನು 'ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು' ಎಂಬ ವಿಷಯ ಕುರಿತು ಮಾತನಾಡಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕೇಂದ್ರವಾದ ಶಹಾಬಾದದಲ್ಲಿ ಈ ವಿಷಯ ಕುರಿತು, ಉಪನ್ಯಾಸ ಮುಗಿದ ನಂತರ ಚರ್ಚೆಗೆ ಆರಂಭವಾಯಿತು. ವ್ಯಾಸಂಗ ವಿಸ್ತರಣ ಶಾಖೆಯ ಗುರಿಯೂ ಕೆಲ ಮಟ್ಟಿಗೆ ಫಲಿಸಿತೆನ್ನಬಹುದು.

ರಾಷ್ಟ್ರದ ಆರ್ಥಿಕ ಪ್ರಗತಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಬೆಳವಣಿಗೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಅವಲಂಬಿಸಿದೆ. ದ್ವಿತೀಯ ಪಂಚವಾರ್ಷಿಕ ಯೋಜನೆಯ ಮೊದಲಿನಿಂದ ಔದ್ಯಮೀಕರಣಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚು ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯನ್ನೀಯಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ಔದ್ಯಮಿಕ ಶಾಂತಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಪ್ರಗತಿಗೆ ಮೂಲವಾಗಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕನು ಕೇವಲ ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಘಟಕವಾಗಿರದೆ, ಉದ್ದಿಮೆಗಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯಲ್ಲಿ ಪಾಲುಗಾರನಾಗಿದ್ದಾನೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಪರಿಹಾರಕ್ಕಾಗಿ ಸಂಘಗಳ ಮೂಲಕ ಹೋರಾಟ ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಉದ್ದಿಮೆಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವದ ಮೌಲ್ಯಗಳನ್ನು ಬೆಳೆಸಿಕೊಂಡು ಬರಬೇಕಾದರೆ, ಔದ್ಯಮಿಕ ಘರ್ಷಣೆಗಳಿಗೆ ಕಾರಣೀಭೂತವಾಗಿ

ರುವ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಸಂಪೂರ್ಣ ವಿವೇಚನೆ ಅವಶ್ಯವಾಗಿದೆ. ಸರಕಾರವು ಇಂದು ಅನೇಕ ಕಲ್ಯಾಣಕಾರಿ ಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಿ, ಅವುಗಳನ್ನು ಯೋಜನೆಗಳ ಮೂಲಕ ಕಾರ್ಯರೂಪಕ್ಕಿಳಿಸುತ್ತಿದೆ. ಈ ಎಲ್ಲ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಕುರಿತು ಈ ಕಿರುಹೊತ್ತಿಗೆಯಲ್ಲಿ ಜನಸಾಮಾನ್ಯರಿಗೆ ತಿಳಿಯುವಂತೆ ವಿವೇಚಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಿರುವೆ. ಈ ಸದವಕಾಶವನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಿಕೊಟ್ಟಿರುವ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದ ವ್ಯಾಸಂಗ ವಿಸ್ತರಣ ಶಾಖೆಯ ನಿರ್ದೇಶಕರಾದ ಶ್ರೀ ಚೆನ್ನವೀರ ಕಣವಿ ಮತ್ತು ಸಹಾಯಕ ನಿರ್ದೇಶಕರಾದ ಶ್ರೀ ಗುದ್ದಿನ ಅವರಿಗೆ ನನ್ನ ಅನಂತ ಕೃತಜ್ಞತಾಪೂರ್ವಕವಾದ ಧನ್ಯವಾದಗಳನ್ನು ಅರ್ಪಿಸದೆ ಇರಲಾರೆ. ಈ ಪುಸ್ತಿಕೆಯು ಬೇಗನೆ ಪ್ರಕಟವಾಗುವಂತೆ ಸಹಕರಿಸಿದ ಉಪನಿರ್ದೇಶಕ ಶ್ರೀ ಎಸ್. ಬಿ. ನಾಯಕ ಅವರಿಗೂ ನನ್ನ ಕೃತಜ್ಞತೆಗಳು. ಈ ಲೇಖನವನ್ನು ಓದಿ ಸಲಹೆ ನೀಡಿದ ನನ್ನ ಆತ್ಮೀಯ ಗೆಳೆಯರಾದ ಡಾ. ಶಿವಾನಂದ ಮತ್ತು ಪ್ರಾ. ಮಲ್ಲಿಕಾರ್ಜುನ ಇಂಚಲ ಅವರಿಗೆ ನನ್ನ ನೆನಕೆಗಳು.

ಹುಬ್ಬಳ್ಳಿ
ಜನವರಿ ೨೬, ೧೯೭೫

ಎಸ್. ಜಿ. ಕರಭಂಟನಾಳ

ಪರಿವಿಡಿ

೧. ಆರ್ಥಿಕ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪಾತ್ರ

ಶ್ರಮವು ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಪ್ರಮುಖ ಘಟಕವಾಗಿದೆ. ನಮ್ಮ ಜೀವನದ ಬಹುಭಾಗವನ್ನು ನಾವು ದುಡಿಮೆಯಲ್ಲಿಯೇ ಕಳೆಯುತ್ತಿರುತ್ತೇವೆ. ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಆದಾಯದ ಶೇಕಡಾ ೮೦ ರಷ್ಟು ದುಡಿಮೆಯ ಫಲವಾಗಿ ದೊರೆಯುತ್ತದೆ. ಆದುದರಿಂದ ನಮ್ಮ ಆರ್ಥಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಬಂಡವಾಳ ಪ್ರಧಾನ ಪದ್ಧತಿಯೆಂದು ಕರೆಯುವುದಕ್ಕಿಂತ ಶ್ರಮಪ್ರಧಾನ ಪದ್ಧತಿಯೆಂದು ಕರೆಯಬಹುದೆಂದು ಹಾವರ್ಡ್ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದ ಅರ್ಥಶಾಸ್ತ್ರಜ್ಞ ಸುಮ್ನರ್ ಸ್ಲಿಚರ್ ಹೇಳಿದ್ದಾರೆ.

ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಪ್ರಮಾಣ ಮನುಷ್ಯಬಲದ ಗಾತ್ರ ಮತ್ತು ಅದರ ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆಯನ್ನವಲಂಬಿಸಿದೆ. ದುಡಿಯುವವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಆ ದೇಶದ ಜನಸಂಖ್ಯೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವಿಷಯವಾಗಿದೆ. ೧೮ ರಿಂದ ೫೫ ವರ್ಷ ವಯಸ್ಸಿನವರೆಲ್ಲ ಈ ಮಾಲಿಕೆಗೆ ಸೇರಿದವರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಮನುಷ್ಯಬಲದ ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆ ಅವರ ದಿನದ ಆಹಾರ, ಕೂಲಿ ದರ, ಕಾರಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿಯ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು, ವಿಶ್ರಾಂತಿ, ದುಡಿಮೆಯ ಅವಧಿ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಗಳು, ಮಾಲಿಕರು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿರುವ ಸಂಬಂಧ, ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕೊಡಲಾದ ತಾಂತ್ರಿಕ ಶಿಕ್ಷಣ, ತರಬೇತಿ ಮೊದಲಾದವುಗಳನ್ನು

ಅವಲಂಬಿಸಿದೆ. ಯಾವದೇ ದೇಶದ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳು ಸರಿಯಾಗಿ ಬಳಕೆಯಾಗಬೇಕಾದರೆ, ಆ ದೇಶದ ಶ್ರಮಬಲದ ಗಾತ್ರ ಮತ್ತು ಅದರ ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆ ಪ್ರಮಾಣಬದ್ಧವಾಗಿರಬೇಕು.

ಭಾರತವು ನೈಸರ್ಗಿಕ ಸಂಪತ್ತಿನಿಂದ ಶ್ರೀಮಂತ ರಾಷ್ಟ್ರವೆನಿಸಿದೆ. ಆದರೆ ಜನಸಾಮಾನ್ಯರ ಜೀವನ ಮಟ್ಟ ನಮ್ಮ ನೆರೆಯ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳಲ್ಲಿಯ ಜನತೆಯ ಜೀವನ ಮಟ್ಟಕ್ಕಿಂತ ತೀರ ಕೆಳಮಟ್ಟದ್ದಿದೆ. ಬಡತನ,ಅಜ್ಞಾನ, ನಿರುದ್ಯೋಗ, ಅನಾರೋಗ್ಯ ನಮ್ಮನ್ನು ಬಹುದಿನಗಳಿಂದ ಕಾಡುತ್ತ ಬಂದಿವೆ. ಬಡತನವನ್ನು ಹೋಗಲಾಡಿಸಿ, ದೇಶವನ್ನು ಸ್ವಯಂಪೂರ್ಣತೆಯ ಗುರಿಯತ್ತ ನಡೆಸುವುದು ನಮ್ಮ ಆರ್ಥಿಕ ಯೋಜನೆಗಳ ಗುರಿಯಾಗಿದೆ. ದೇಶದಲ್ಲಿ ಲಭ್ಯವಿರುವ ಹೇರಳವಾದ ಸ್ವಾಭಾವಿಕ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳನ್ನು ಸರಕುಗಳು ಮತ್ತು ಸೇವೆಗಳ ರೂಪದಲ್ಲಿ ಪರಿವರ್ತಿಸಬೇಕಾದರೆ ರಾಷ್ಟ್ರದ ಶ್ರಮ ಶಕ್ತಿ ಅಥವಾ ಮನುಷ್ಯ ಬಲಕ್ಕೆ ಪ್ರಾಧಾನ್ಯತೆಯನ್ನೀಯಲೇಬೇಕಾಗುವುದು.

ಮನುಷ್ಯ ಬಲದ ಯೋಜನೆಯು ಆರ್ಥಿಕ ಯೋಜನೆಯ ಪ್ರಮುಖ ಅಂಗವಾಗಿದೆ. ನಮ್ಮ ದೇಶದಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೭೦ ರಷ್ಟು ಜನರು ಕೃಷಿ ಮತ್ತು ಕೃಷಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಅನೇಕ ಉದ್ಯೋಗಗಳಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿದ್ದಾರೆ. ಕೃಷಿಯ ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಪ್ರಮಾಣವು ಜಪಾನ, ಮೆಕ್ಸಿಕೋ ಮೊದಲಾದ ದೇಶಗಳಲ್ಲಿಯ ಪ್ರಮಾಣಕ್ಕಿಂತ ತೀರ ಕಡಿಮೆಯಾಗಿದೆ. ಕೃಷಿ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿದ ಶ್ರಮಜೀವಿಗಳು ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವ ಅನೇಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳೇ ಇದಕ್ಕೆ

ಕಾರಣವಾಗಿವೆ. ಈ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿಯ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಬೃಹತ್ ಕೈಗಾರಿಕೆ ಇಲ್ಲವೆ ಉದ್ದಿಮೆಗಳಲ್ಲಿಯ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿರುವಂತೆ ಸಂಘಟನೆ ಇಲ್ಲದಾಗಿದೆ. ಅವರ ನಿತ್ಯ ಜೀವನದ ಸುಧಾರಣೆಗೆ ಸರಕಾರವೇ ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ಕಾಯ್ದೆ ಕಾನೂನುಗಳ ಮೂಲಕ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುತ್ತಿರುವ ಜನಸಂಖ್ಯೆಯ ಪ್ರಮಾಣ ನಮ್ಮ ದೇಶದಲ್ಲಿ ತೀರ ಕಡಿಮೆ. ಔದ್ಯೋಗೀಕರಣ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಭಾರತವು ಹಿಂದುಳಿದ ರಾಷ್ಟ್ರವಾಗಿದೆ. ಮೊದಲನೆಯ ಪಂಚವಾರ್ಷಿಕ ಯೋಜನೆಯ ಪೂರ್ವದಲ್ಲಿ ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಬಲ ೧೩೫.೨ ದಶಲಕ್ಷವಿದ್ದು, ದ್ವಿತೀಯ ಯೋಜನೆಯ ಕಾಲಕ್ಕೆ ಅದು ೧೯೬.೦೦ ದಶಲಕ್ಷಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿತು. ತೃತೀಯ ಯೋಜನೆಯ ಬುನಾದಿಗೆ ಅಂದರೆ ೧೯೬೧ ರಲ್ಲಿ ೨೧೫ ದಶಲಕ್ಷವಾಯಿತು. ೧೯೭೧ ರ ಅಂಕಿ ಸಂಖ್ಯೆಗಳನ್ನು ಅಭ್ಯಸಿಸಲಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ ೧೭೦ ದಶಲಕ್ಷವಿದ್ದು, ಅದರಲ್ಲಿ ೧೩೮.೬ ದಶಲಕ್ಷ ಜನರು ಗ್ರಾಮಾಂತರ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿಯೂ, ೩೧.೪ ದಶಲಕ್ಷ ಜನರು ಪಟ್ಟಣಗಳಲ್ಲಿಯೂ ದುಡಿಯುವವರಾಗಿದ್ದರು. ಈ ಸಂಖ್ಯೆಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ೧೯೭೯ ರಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಬಲ ೨೦೭ ದಶಲಕ್ಷಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಬಹುದಾಗಿದೆ. ೧೯೮೩ ರಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಬಲ ೨೪೮ ದಶಲಕ್ಷದಷ್ಟಾಗಬಹುದೆಂದು ಅಂದಾಜಿದೆ. ಈ ಸಂಖ್ಯೆಗಳಲ್ಲಿ ೧೪ ವರ್ಷದ ಕೆಳಗಿನವರನ್ನು ಎಣಿಕೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡಿಲ್ಲ. ೧೯೭೧–೭೨ ರಲ್ಲಿ ಲಭ್ಯವಿರುವ ಅಂಕಿ ಸಂಖ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಲಾಗಿ, ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕ ಬಲದ ಶೇಕಡಾ ೪೨ ರಷ್ಟು ಜನರು ಕೂಲಿಯನ್ನೇ

ಅವಲಂಬಿಸಿ ಜೀವಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಕೃಷಿ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ ೪೭.೫ ದಶಲಕ್ಷ, ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ, ೫.೭ ದಶಲಕ್ಷ ಮತ್ತಿತರ ಉದ್ಯೋಗಗಳಲ್ಲಿ ೧೭.೫ ದಶಲಕ್ಷ ಹೀಗೆ ಸುಮಾರು ೭೨ ದಶಲಕ್ಷ ಜನರಿಗೆ ಕೂಲಿ ಇಲ್ಲವೆ ವೇತನವೇ ಜೀವನಾಧಾರವಾಗಿದೆ.

ಭಾರತದ ಆರ್ಥಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ವಿವಿಧ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಪರಿಹಾರ ಸೂಚಿಸಿ, ಪೂರ್ಣ ಉದ್ಯೋಗಾವಕಾಶಗಳನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಿಕೊಟ್ಟು ದೇಶದ ಆರ್ಥಿಕ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಸಹಾಯಕಾರಿಯಾಗುವಂತೆ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ರೂಪಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ವಿವಿಧ ಉದ್ಯೋಗಗಳಲ್ಲಿ ಶ್ರಮದ ಬೇಡಿಕೆ ಮತ್ತು ಪೂರೈಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಸಮತೋಲವನ್ನು ಸಾಧಿಸುವದೇ ಮನುಷ್ಯ ಬಲ ಯೋಜನೆಯ ಮುಖ್ಯ ಉದ್ದೇಶವಾಗಿದೆ. ಕೆಲ ಆರ್ಥಿಕ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಮೂಲಕ ದುಡಿಮೆಗಾರರನ್ನು ಒಂದು ಉದ್ಯೋಗದಿಂದ ಮತ್ತೊಂದು ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ವರ್ಗಾಯಿಸಲು ಸರಕಾರ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಅಂದರೆ ಬೇಸಾಯದಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುವವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಹೆಚ್ಚಾಗಿದ್ದಾಗ. ಹೆಚ್ಚಿನ ಜನರು ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುವಂತೆ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಪರ ಕ್ರಮಗಳು ಅವಶ್ಯ. ಇದರಿಂದ ಶ್ರಮದ ಬೇಡಿಕೆ ಮತ್ತು ಪೂರೈಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಸಮತೋಲವನ್ನು ಸಾಧಿಸಿದಂತಾಗುತ್ತದೆ.

ಬಂಡವಾಳ ಪ್ರಧಾನ ಆರ್ಥಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ನಿರಂತರ ಶೋಷಣೆಗೀಡಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಉತ್ಪಾದನೆಗೆ ಬಂಡವಾಳವು ಎಷ್ಟು ಮುಖ್ಯವೋ ಅದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ

ಶ್ರಮ ಬಲಕ್ಕೆ ಕೊಡಬೇಕಾಗುತ್ತಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವ ಅನೇಕ ಆರ್ಥಿಕ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಪರಿಹಾರವನ್ನೊದಗಿಸಲು ಸರಕಾರವು ಯೋಗ್ಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಧೋರಣೆಯನ್ನು ರೂಪಿಸಬೇಕಾದುದು ಅತ್ಯಗತ್ಯವಾಗಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ವೇತನ ಮತ್ತು ಅನೇಕ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನೊದಗಿಸಿದ್ದಾದರೆ, ಬಂಡವಾಳದ ಗಾತ್ರ ಇಳಿಮುಖವಾಗಬಹುದೆಂದು ಉದ್ದಿಮೆದಾರರು ಭಯಪಡಬಹುದಾಗಿದೆ. ಹೆಚ್ಚಿನ ವೇತನ ಸರಕಾರದ ನಿಯಂತ್ರಣವಿರದಿದ್ದರೆ, ನಿರುದ್ಯೋಗ ಪ್ರಮಾಣವನ್ನು ಕೂಡ ಹೆಚ್ಚಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ. ಸರಕಾರವು ಮತ್ತು ಗಿರಣಿಯೊಡೆಯರು ನೀಡುವ ಈ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಿ, ರಾಷ್ಟ್ರದ ಅಧಿಕ ಉತ್ಪಾದನೆಗೆ ಕಾರಣೀಭೂತವಾಗಿದೆ ಎಂಬ ಮಾತನ್ನು ಮರೆಯಲಾಗದು. ಕಾರ್ಮಿಕ ಶಕ್ತಿ ಪೇಟೆಯಲ್ಲಿ ಮಾರುವ ಒಂದು ವಸ್ತುವಲ್ಲ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಮಾನವೀಯ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಾಗಿವೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಇನ್ನುಳಿದ ನಾಗರಿಕರಂತೆ ಒಳ್ಳೆಯ ಜೀವನ ಸಾಗಿಸಬೇಕು ಎಂಬುದು ಸರ್ವಸಮ್ಮತವಾದ ಮಾತು. ಸರಕಾರವು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಿತರಕ್ಷಣೆಗಾಗಿ ಸೂಕ್ತ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಕೊಂಡು ಅವರು ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ಮನಃಪೂರ್ವಕವಾಗಿ ಭಾಗವಹಿಸುವಂತೆ ಅನುಕೂಲ ವಾತಾವರಣವನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಿಕೊಡಬೇಕು. ಆರ್ಥಿಕ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯು ಕೇವಲ ಆರ್ಥಿಕವಾಗಿರದೆ, ಸಾಮಾಜಿಕವೂ ಮತ್ತು ಮಾನಸಿಕವೂ ಆಗಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕನು ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಘಟಕವಾಗಿರದೆ, ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ಹೊಣೆಹೊತ್ತ ನಾಗರಿಕನಾಗಿದ್ದಾನೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರ

ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಯೋಗ್ಯ ಪರಿಹಾರ ದೊರೆಯದೆ ಹೋದರೆ, ಮುಷ್ಕರಗಳಿಗೆ ಮಾರ್ಗ ಮಾಡಿಕೊಟ್ಟಂತಾಗುತ್ತದೆ, ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯು ಮಂದಗತಿಯುದ್ದಾಗಿ, ಉತ್ಪಾದನೆಯಲ್ಲಿ ಇಳಿಮುಖ ಕಂಡು ಬರುತ್ತದೆ. ಇಂದು ಜಗತ್ತಿನ ಅನೇಕ ಶ್ರೀಮಂತ ಮತ್ತು ಬಡ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಕೂಲಿಕಾರ ವರ್ಗವು ಜಾಗೃತವಾಗಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಕ್ಕು ಬಾಧ್ಯತೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಕಲ್ಪನೆಯನ್ನೀಯುತ್ತಿರುತ್ತವೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನ್ಯಾಯವಾಗಿ ದೊರೆಯಬೇಕಾದ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ದೊರಕಿಸಿ ಕೊಡಲು ಈ ಸಂಘಗಳು ಅಹೋರಾತ್ರಿ ದುಡಿಯುತ್ತವೆ. ತಮ್ಮ ಬೇಡಿಕೆಗಳನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮುಷ್ಕರವನ್ನು ಪ್ರಮುಖ ಅಸ್ತ್ರವನ್ನಾಗಿ ಉಪಯೋಗಿಸುತ್ತಾರೆ. ಮುಷ್ಕರಗಳು ಶಾಂತರೀತಿಯಿಂದ ನಡೆದರೆ ಎಲ್ಲರಿಗೂ ನೆಮ್ಮದಿ. ಒಂದು ವೇಳೆ ಕೆಲಸಗಾರರು ಯಾವದೇ ಕಾರಣಗಳಿಂದ ವಿಧ್ವಂಸಕ ಕೃತಿಗಿಳಿದರೆ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯು ಕೈಮೀರಿ ಹೋಗುವ ಸಂಭವ ಉಂಟು. ರಾಷ್ಟ್ರದ ಸರ್ವಾಂಗೀಣ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಇಲ್ಲವೆ ಬೆಳವಣಿಗೆಯ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಔದ್ಯಮಿಕ ಕಲಹಗಳು ಶಾಂತರೀತಿಯಿಂದ ಬಗೆಹರಿಯಬೇಕಾದುದು ಅವಶ್ಯ. ಔದ್ಯಮಿಕ ಶಾಂತಿ ಔದ್ಯಮಿಕ ಪ್ರಜಾಸತ್ತೆಗೆ ತಳಹದಿ. ನಮ್ಮ ದೇಶದಲ್ಲಿ ಯೋಜನೆಗಳು ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವದ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ರಚಿತವಾಗಿವೆ. ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವದ ಮೌಲ್ಯಗಳು ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಆರ್ಥಿಕ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಮತ್ತಿತರ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಮೂಡಿಬರಬೇಕು. ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಮಾಲಿಕರ ಸಂಘಗಳ ಜೊತೆಗೆ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಘಗಳೂ

ಬೆಳೆದು ಬರಬೇಕು. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಘಗಳು ಬೆಳೆದುಬರುವಂತೆ, ಸರಕಾರ ಮತ್ತು ಗಿರಣಿಯೊಡೆಯರು ಯೋಗ್ಯ ವಾತಾವರಣ ಕಲ್ಪಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಯಾವದೇ ಸಮಸ್ಯೆಯು ದ್ವಿಪಕ್ಷೀಯ ಇಲ್ಲವೆ ತ್ರಿಪಕ್ಷೀಯ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಶಾಂತರೀತಿಯಿಂದ ಬಿಡಿಸಲ್ಪಟ್ಟರೆ, ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯು ತ್ವರಿತಗತಿಯಿಂದ ಸಾಗುತ್ತದೆ. ಶ್ರಮ ಮತ್ತು ಬಂಡವಾಳ ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಪ್ರಮುಖ ಅಂಗಗಳೇನೋ ನಿಜ. ಆದರೆ ಸರಕಾರವು ಯಾವದೇ ಮಾಲಿಕಶಾಹಿ ಭಾವನೆಯನ್ನು ತಾಳದೆ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಗಳನ್ನು ಮುಂದಿಟ್ಟು ನಿರ್ಣಯ ಕೈಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ಸಹಭಾಗಿಗಳಾಗಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವಂತೆ ಅವರ ದೃಷ್ಟಿಕೋನದಲ್ಲಿ ಕೂಡ ಬದಲಾವಣೆಯಾಗುವಂತೆ ಔದ್ಯಮಿಕ ಧೋರಣೆಯನ್ನು ರೂಪಿಸಬೇಕು. ಭಾರತದಂತಹ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹೊಂದುತ್ತಿರುವ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಮೇಲ್ಕಾಣಿಸಿದ ಅಂಶಗಳನ್ನೊಳಗೊಂಡ ಕಾರ್ಮಿಕ ಧೋರಣೆಯ ಅವಶ್ಯಕತೆ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ.

೨. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು

ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಕುರಿತು ಚರ್ಚಿಸುವ ಮೊದಲು ಭಾರತದಲ್ಲಿಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಪೇಟೆಯ ಕೆಲ ವೈಶಿಷ್ಟ್ಯಗಳನ್ನರಿಯುವದು ಅವಶ್ಯವಾಗಿದೆ.

೧) ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಕೃಷ್ಯೇತರ ಕಾರ್ಮಿಕರೆಂದು ವಿಂಗಡಿಸಬಹುದು. ನಿಜವಾಗಿ ನೋಡಿದರೆ ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದ ಉಳಿದವರನ್ನು ಬೇರ್ಪಡಿಸಲು ಅಸಾಧ್ಯ. ಯಾಕೆಂದರೆ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುವವರೆಲ್ಲರೂ ಬೇಸಾಯದಿಂದಲೇ ಬಂದವರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ಬೆಳೆದು ಬಂದಂತೆ ಹಳ್ಳಿಯ ಜನರು ಪಟ್ಟಣಗಳಿಗೆ ಕೂಲಿ ಕುಂಬಳಿಗಾಗಿ ವಲಸೆ ಹೋದರು. ಯಾವದೇ ಕಾರಣದಿಂದ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ಮುಚ್ಚಿದರೆ, ಅವರು ಪುನಃ ಹಳ್ಳಿಗಳಿಗೆ ಬಂದು ಬೇಸಾಯ ಪ್ರಾರಂಭಿಸುವರು. ಶೇಕಡಾ ೮೦ ರಷ್ಟು ಜನರು ಕೃಷಿಯನ್ನೇ ಅವಲಂಬಿಸಿ ಜೀವಿಸುವುದರಿಂದ, ಭೂ ಹಿಡುವಳಿ ಪ್ರಮಾಣ ಕಡಿಮೆಯಾಗಿ ಕೃಷಿ ಉತ್ಪಾದನೆಯಲ್ಲಿ ಇಳಿಮುಖ ಕಂಡು ಬರುವುದು ಸಹಜವಾಗಿದೆ. ಕೃಷಿ ವಿಭಾಗದ ಅಧಿಕ ಶ್ರಮಬಲವನ್ನು ಉದ್ದಿಮೆಗಳಿಗೆ ಸಾಗಿಸಿದರೆ ಬೇಸಾಯದಲ್ಲಿ ಸುಧಾರಣೆ ಕಂಡುಬರುವದುಂಟು.

೨) ನಮ್ಮ ದೇಶದಲ್ಲಿ ತರುಣ, ನಿಪುಣ ಹಾಗು ತಾಂತ್ರಿಕ ಜ್ಞಾನ ಮತ್ತು ತರಬೇತಿ ಪಡೆದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ವಿರಳ. ಇಂದು ೧೫ ರಿಂದ ೫೯ ವರ್ಷದೊಳಗಿನ ಜನರು ಕಾರ್ಮಿಕರೆಂದು ಗಣನೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡರೆ ಅವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಶೇಕಡಾ ೫೩.೪ ರಷ್ಟಾಗುತ್ತದೆ. ಅವರ ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕಾಗಿ ವೆಚ್ಚ ಮಾಡಿದ ಹಣದ ಸದುಪಯೋಗ ಸರಿಯಾಗಿ ಆಗುತ್ತಿಲ್ಲ. ಭಾರತೀಯ ನಾಗರಿಕನ ಜೀವನದ ಅವಧಿ ಕಡಿಮೆಯಿರುವುದರಿಂದ, ವಿನಿಯೋಗವಾದ ಹಣಕ್ಕೆ ಸರಿಯಾದ ಪ್ರತಿಫಲ ದೊರೆಯುವದಿಲ್ಲ. ದೀರ್ಘಾವಧಿ ಆರ್ಥಿಕ

ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಮಾನವ ಬಂಡವಾಳದಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಹಣಕ್ಕೆ ಸರಿಯಾದ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿಫಲ ಇಲ್ಲವೆ ಲಾಭ ದೊರೆಯದೆ ಇರುವುದು ಒಂದು ಆರ್ಥಿಕ ನಷ್ಟವೆಂದೇ ತಿಳಿಯಬಹುದು. ತಜ್ಞ ಹಾಗೂ ತಾಂತ್ರಿಕ ಜ್ಞಾನ ಮತ್ತು ತರಬೇತಿ ಪಡೆದವರನ್ನು ನಾವು ವಿದೇಶಗಳಿಂದ ಬರಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವ ಪ್ರಸಂಗ ಆಗಾಗ ಬರುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ತರಬೇತಿಗಳ ಸರಿಯಾದ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ದೊರೆತರೆ ಭಾರತದ ಕಾರ್ಮಿಕನ ಉತ್ಪಾದನಾ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವು ಮುಂದುವರಿದ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳಲ್ಲಿಯ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆಯನ್ನು ಸರಿಗಟ್ಟುವಲ್ಲಿ ಸಂಶಯವಿಲ್ಲ.

೩) ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಸುತ್ತಮುತ್ತಲಿನ ಹಳ್ಳಿಗಳಿಂದ ಬಂದವರಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಪಟ್ಟಣಗಳಲ್ಲಿ ಸ್ಥಿರವಾಗಿದ್ದುಕೊಂಡು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಪ್ರವೃತ್ತಿ ಕಡಿಮೆ. ತಮ್ಮ ಆರ್ಥಿಕ ಸ್ಥಿತಿ ಸುಧಾರಿಸಿದ ಕೂಡಲೇ ಇಲ್ಲವೆ ಆರ್ಥಿಕ ಸ್ಥಿತಿ ದುರ್ಬಲವಾದಾಗ್ಯೂ ಕೂಡ ಹಳ್ಳಿಗಳಿಗೆ ವಾಪಸು ಹೋಗುವದನ್ನು ನಾವು ಕಾಣುತ್ತೇವೆ. ಹೀಗಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳಲ್ಲಿ ಇರಬೇಕಾದ ಒಂದು ಶಕ್ತಿ ಇಲ್ಲವೆ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಬೆಳೆದು ಬಂದಿಲ್ಲ. ಸದಸ್ಯರ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ತೀವ್ರ ತರದ ಏರಿಳಿತಗಳನ್ನು ಕಾಣುತ್ತೇವೆ. ಸ್ಥಿರವಾದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಶಕ್ತಿ ಆರ್ಥಿಕ ಪ್ರಗತಿಗೆ ಅವಶ್ಯವಾಗಿದೆ.

೪) ಸಹಕಾರ ಮನೋಭಾವನೆ ಮತ್ತು ರಾಷ್ಟ್ರಾಭಿಮಾನ ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಹೆಚ್ಚಳಕ್ಕೆ ಬಹಳ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿವೆ. ಜಪಾನದಲ್ಲಿಯ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಅಂಟಿಕೊಂಡು

ಆಜೀವ ಪರ್ಯಂತ ಅಲ್ಲಿಯೇ ದುಡಿಯುತ್ತಾರೆ. ತಮ್ಮ ಬೇಡಿಕೆಗಳನ್ನು ಒತ್ತಾಯಿಸಲು, ಗಿರಣಿಗಳಿಂದ ಹೊರಗೆ ಬರದೆ ತೋಳು ಪಟ್ಟಿ ಇಲ್ಲವೆ ತಲೆಗೆ ಪಟ್ಟಿ ಕಟ್ಟಿಕೊಂಡು ಕಾರ್ಯನಿರತರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ತಮ್ಮ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಸಂಧಾನದ ಮೂಲಕವಾಗಿ ಬಗೆಹರಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಇಂತಹ ಮನೋಭಾವನೆ ರಾಷ್ಟ್ರದ ಸರ್ವತೋಮುಖ ಏಳ್ಗೆಗೆ ಅವಶ್ಯವಾದುದು. ಆದರೆ ನಮ್ಮ ದೇಶದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಬೇರೆ ಬೇರೆ ಜಾತಿ,ಮತ, ಪಂಥ, ಭಾಷೆಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿರುವುದರಿಂದ ಐಕ್ಯತೆಯು ದೂರದ ಮಾತಾಗಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳಲ್ಲಿ ಕೂಡ ಘರ್ಷಣೆ ಆಗಾಗ ಹುಟ್ಟುತ್ತದೆ. ಗಿರಣಿ ಮಾಲಿಕರು ಇದರ ಲಾಭವನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಂಡು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಶೋಷಣೆಗೆ ಅಣಿಯಾಗುತ್ತಾರೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಬರಬೇಕಾದ ಶಿಸ್ತು, ಸಂಯಮ, ಸಹಕಾರ ಮನೋಭಾವನೆ ಮೊದಲಾದ ಅಗತ್ಯಗಳಿಗೆ ಜಪಾನಿನ ಉದಾಹರಣೆಯೊಂದೇ ಸಾಕು. ಅವರ ರಾಷ್ಟ್ರಪ್ರೇಮ ಅನುಕರಣನೀಯವಾಗಿದೆ.

೫) ಭಾರತದ ಆರ್ಥಿಕ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಸಮತೋಲವಾಗಿಲ್ಲ. ಒಂದು ಪ್ರದೇಶದ ಆರ್ಥಿಕ ಬೆಳವಣಿಗೆ ಮತ್ತೊಂದು ಪ್ರದೇಶದ ಬೆಳವಣಿಗೆಗಿಂತ ಭಿನ್ನವಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಆಗಾಗ ಹೆಚ್ಚಿನ ವೇತನಕ್ಕಾಗಿ ವಲಸೆ ಹೋಗುತ್ತಿರುತ್ತಾರೆ. ಮುಂಬಯಿ, ಕಲಕತ್ತ, ಮದ್ರಾಸ, ಕಾನಪುರ, ಬೆಂಗಳೂರ ನಗರಗಳಿಗೆ ನೆರೆಯ ರಾಜ್ಯಗಳಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೋಗುತ್ತಾರೆ. ಅವಶ್ಯಕ ಶ್ರಮದ ಪೂರೈಕೆ ಸರಿಯಾದ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಆಗುತ್ತಿಲ್ಲವಾದುದರಿಂದ ಆರ್ಥಿಕ ಪ್ರಗತಿ ಮಂದಗತಿಯಿಂದ ಸಾಗುವುದು. ಭಾರತದ

ಕಾರ್ಮಿಕ ಪೇಟೆಯಲ್ಲಿಯ ಮೇಲ್ಕಾಣಿಸಿದ ದೋಷಗಳನ್ನು ತೊಡೆದು ಹಾಕಬೇಕಾದುದು ಆರ್ಥಿಕ ಪ್ರಗತಿ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಅವಶ್ಯವಾಗಿದೆ.

ಭಾರತದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಪ್ರಗತಿಪರ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳಲ್ಲಿಯ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗಿಂತ ಕಡಿಮೆ ದಕ್ಷತೆಯುಳ್ಳವರಾಗಿದ್ದಾರೆಂದು ಅನೇಕರ ಮತ. ಸರ್ ಎಚ್. ಪಿ. ಮೋದಿ ಅವರ ಮಾತಿನಲ್ಲಿ ಹೇಳಬೇಕಾದರೆ, "ಜಪಾನ ಮತ್ತು ಚೀನಾ ದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಒಬ್ಬ ಕೆಲಸಗಾರನು ೪ ಮಗ್ಗಗಳಿಗೆ ಲಕ್ಷ್ಯ ಪೂರೈಸುತ್ತಿದ್ದು ಅವನ ಕಾರ್ಯದಕ್ಷತೆ ಶೇಕಡಾ ೯೦ ರಷ್ಟಿದೆ. ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಕೇವಲ ೨ ಮಗ್ಗಗಳನ್ನು ನೋಡುತ್ತಿದ್ದು, ಕಾರ್ಮಿಕನ ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆ ಶೇಕಡಾ ೮೦ ರಷ್ಟಿದೆ. ಇದರ ಮೇಲಿಂದ ಭಾರತದ ಕಾರ್ಮಿಕನು ಅದಕ್ಷನು ಇಲ್ಲದೆ ಅಸಮರ್ಥನೆಂದು ಹೇಳಲಿಕ್ಕಾಗದು. ಕಾರ್ಮಿಕನ ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆ ಹಲವಾರು ಕಾರಣಗಳನ್ನವಲಂಬಿಸಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕನಿಗೆ ನ್ಯಾಯವಾಗಿ ದೊರೆಯಬೇಕಾದ ಸೌಕರ್ಯಗಳನ್ನು ನೀಡಿ, ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ಯೋಗ್ಯ ವಾತಾವರಣವನ್ನು ನಿರ್ಮಿಸಿದ್ದಾದರೆ, ಭಾರತೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕನು ಇತರ ದೇಶಗಳ ಕಾರ್ಮಿಕನಿಗಿಂತ ಹಿಂದುಳಿಯಲಾರನು.

ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆಯು ಪ್ರಾಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಅವರಿಗೆ ಕೊಡಬಹುದಾದ ವೇತನ ಪ್ರಮಾಣವನ್ನವಲಂಬಿಸಿದೆ. ಕೃಷಿ ಮತ್ತು ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿಯ ವೇತನ ಪ್ರಮಾಣಗಳಲ್ಲಿ ತೀರ ಸಂಬಂಧವಿದೆ. ಉದ್ದಿಮೆಗಳಲ್ಲಿಯ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ ಹಳ್ಳಿಗಳ

ಲ್ಲಿಯ ಬಡತನ, ನಿರುದ್ಯೋಗಗಳನ್ನು ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಅವಲಂಬಿಸಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ವೇತನ ಅವರ ಜೀವನ ಮಟ್ಟವನ್ನು ಅಳೆಯುವದು. ಕಡಿಮೆ ಕೂಲಿ ದರಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕೆಳಮಟ್ಟದ ಜೀವನ ಮಟ್ಟಕ್ಕೆ ಕಾರಣವಾಗಿವೆ. ಮೊದಮೊದಲು ಕೂಲಿ ದರಗಳು ತೀರ ಕಡಿಮೆ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿದ್ದು, ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ತಮ್ಮ ನಿತ್ಯ ಜೀವನವನ್ನು ಸಾಗಿಸಲು ಕಷ್ಟಸಾಧ್ಯವಾಗಿತ್ತು. ಬೆಲೆಗಳು ಏರುತ್ತ ಬಂದಂತೆ, ಕೂಲಿ ದರಗಳೂ ಏರತೊಡಗಿದವು. ೧೯೩೯–೪೯ರ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಮುಂಬಯಿ, ಸೊಲ್ಲಾಪುರ, ಅಹಮದಾಬಾದ ಗಿರಣಿಗಳಲ್ಲಿ ಕೂಲಿಯ ದರ ಸರಾಸರಿ ಶೇಕಡಾ ೨೪೫ರಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚಿತು. ಬೆಲೆಗಳ ಹೆಚ್ಚಳ ಹೆಚ್ಚಿನ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿದ್ದುದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನಿತ್ಯಜೀವನ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಕೂಡ ನೀಗಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗಲಿಲ್ಲ. ೧೯೪೮ರಲ್ಲಿ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಕಾಯ್ದೆಯನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಿದಂದಿನಿಂದ ಅನೇಕ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಕೂಲಿ ದರಗಳು ಹೆಚ್ಚಿದವು. ಸೂಚಿ ಸಂಖ್ಯೆಗಳ ಸಹಾಯದಿಂದ ಬೆಲೆಗಳು ಮತ್ತು ವೇತನ ಪ್ರಮಾಣಗಳಲ್ಲಿಯ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಕಾಣಬಹುದು. ೧೯೫೧ನ್ನು ಮೂಲವರ್ಷವೆಂದು ತಿಳಿದರೆ, ೧೯೬೧ರಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಮತ್ತು ಗಣಿ ಉದ್ದಿಮೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೂಲಿ ದರಗಳು ಅನುಕ್ರಮವಾಗಿ ೧೩೯ ಮತ್ತು ೧೯೮ ಇದ್ದವು. ಬೆಲೆಗಳಲ್ಲಿಯ ಹೆಚ್ಚಳ ಕೇವಲ ಶೇಕಡಾ ೨೭ರಷ್ಟಾಯಿತು. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಜೀವನಮಟ್ಟ ಸುಧಾರಿಸಿತೆನ್ನಬಹುದು. ೧೯೬೧, ಅನಂತರ ಕೂಲಿದರ ಮತ್ತು ಬೆಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಅಸಮಾನತೆ ಕಂಡುಬಂತು. ೧೯೬೮ರಲ್ಲಿ ವೇತನವ ಸೂಚಿಸಂಖ್ಯೆ ೧೬೦ ಇದ್ದರೆ,

೧೯೭೦ರಲ್ಲಿ ೧೮೭ಕ್ಕೇರಿತು. ಬೆಲೆಗಳ ಸೂಚಿಸಂಖ್ಯೆಗಳು ಅನುಕ್ರಮವಾಗಿ ೧೭೧ ಮತ್ತು ೧೭೮ ಆಗಿದ್ದವು.

ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನೀಡುವ ವೇತನ ದರ ಅವರ ನಿತ್ಯಜೀವನಾವಶ್ಯಕ ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸುವಂತಿರಬೇಕು. ೧೯೫೭ರಲ್ಲಿ ಕರೆದ ಭಾರತೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಪರಿಷತ್ತಿನಲ್ಲಿ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ಆವಶ್ಯಕ ವಸ್ತುಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ನಿರ್ಧರಿಸಬೇಕು ಎಂಬ ನಿರ್ಣಯವನ್ನು ಕೈಕೊಳ್ಳಲಾಯಿತು.

ಪ್ರತಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ೨೭೦೦ ಕ್ಯಾಲರಿ ಆಹಾರ, ೧೮ ಯಾರ್ಡ್ ಬಟ್ಟೆ, ಕೂಲಿಯ ದರದ ಶೇಕಡಾ ೨೦ರಷ್ಟು ಉರವಲು ಮತ್ತು ದೀಪಕ್ಕಾಗಿ ದೊರಕುವಂತೆ ಕೂಲಿಯ ದರವನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಬೇಕೆಂಬುದು ಪರಿಷತ್ತಿನ ನಿರ್ಣಯವಾಗಿತ್ತು. ಈ ಮಾದರಿಯ ಕೂಲಿಯನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸಿದ್ದಾದರೆ ೧೯೭೩ರಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಕಾರ್ಮಿಕನಿಗೆ ೩೨೫ ರೂಪಾಯಿ ತಿಂಗಳಿಗೆ ಕೊಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಬೆಲೆಗಳ ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ಕೂಲಿಯ ದರವನ್ನು ನಿಷ್ಕರ್ಷಿಸಿದ್ದಾದರೆ, ತೃತೀಯ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಅಭಿಪ್ರಾಯದಂತ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬನಿಗೆ ಕನಿಷ್ಠ ೩೭೨ ರೂಪಾಯಿಯನ್ನಾದರೂ ಕೊಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಸುಮಾರು ೧೮೦ ದಶಲಕ್ಷ ಕೂಲಿಕಾರರಿಗೆ ಈ ವೇತನವನ್ನು ನೀಡಿದರೆ ಅಂದಾಜು ಪತ್ರಿಕೆಯಲ್ಲಿಯ ಕೊರತೆಯನ್ನು ತುಂಬಲು ಸರಕಾರವು ಪದೇ ಪದೇ ವಿಚಾರಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಶಿಫಾರಸುಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಿ, ಸರಕಾರವು ೧೯೬ ರೂಪಾಯಿಗಳ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸಿತು. ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನದ ಮಟ್ಟ ಅತಿಯಾದರೆ, ಬಂಡವಾಳವನ್ನು ಕೂಡಿಹಾಕಲು

ಉದ್ದಿಮೆದಾರರಿಗೆ ತೊಂದರೆಯಾಗಬಹುದು. ಈ ವೇತನವನ್ನು ಕೊಡಲು ಸಮರ್ಥರಾಗದೆ ಗಿರಣಿಗಳನ್ನು ಮುಚ್ಚುವ ಭಯವನ್ನು ತೋರಿಸಬಹುದು. ಬಂಡವಾಳ ಗಾತ್ರದಲ್ಲಿ ಯಾವದೇ ಇಳಿಮುಖವಾಗದಂತೆ ಸರಕಾರವು ವೇತನ ದರವನ್ನು ನಿಷ್ಕರ್ಷಿಸಬೇಕು. ಕಾರ್ಮಿಕ ಪರಿಷತ್ತು ಹಾಕಿಕೊಟ್ಟ ಮಾದರಿ ವೇತನ ಪ್ರಮಾಣ ನಿಜಸ್ಥಿತಿಯಿಂದ ದೂರವೆನಿಸಿದರೂ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಿತಾಸಕ್ತಿ ಮತ್ತು ಉತ್ಪಾದನೆಯ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಸಮಂಜಸವಾಗಿದೆ ಎಂದು ಹೇಳಬಹುದು. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ವೇತನದ ಜೊತೆಗೆ ಬೋನಸ್ಸನ್ನು ಕೂಡ ಕೊಡಬೇಕಾದುದು ನ್ಯಾಯಸಮ್ಮತವಾಗಿದೆ. ೧೯೬೫ರ ಬೋನಸ್ ಕಾಯ್ದೆಯು ೨೦ ಇಲ್ಲವೆ ೨೦ಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿದ್ದ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಿಗೆಲ್ಲ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ. ೧೯೭೨ರ ತಿದ್ದುಪಡಿಯ ಪ್ರಕಾರ ಕನಿಷ್ಠ ಬೋನಸ್ಸಿನ ದರವನ್ನು ಶೇಕಡಾ ೪ರಿಂದ 8⅓ ಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿಸಲಾಯಿತು. ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ನೇಮಿಸುವ ಪದ್ಧತಿಯು ಕೂಡ ಉತ್ಪಾದನೆಯ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಮಹತ್ವದ್ದಾಗಿದೆ. ಮೊದಮೊದಲು ಗಿರಣಿಗಳು, ಗಣಿ ಮತ್ತು ಚಹ, ಕಾಫಿ ತೋಟಗಳಲ್ಲಿ ಕೂಲಿಕಾರರನ್ನು ದಲ್ಲಾಳಿಗಳ ಮೂಲಕ ನೇಮಿಸಲಾಗುತ್ತಿತ್ತು. ದಲ್ಲಾಳಿಗಳು ಹಳ್ಳಿಹಳ್ಳಿಗೆ ಹೋಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕೂಡಿಸುತ್ತಿದ್ದರು. ನಿರುದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿ ಕೂತಿರುವ ಹಳ್ಳಿಗರಿಗೆ ಅದೊಂದು ವರದಾನವಾಗಿಯೇ ಪರಿಣಮಿಸಿತು. ದಲ್ಲಾಳಿಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ವಿವಿಧರೀತಿಯಿಂದ ಶೋಷಣೆ ಮಾಡಲಾರಂಭಿಸಿದರು. ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ವೇತನದ ಕೆಲ ಭಾಗವನ್ನು ಪ್ರತಿತಿಂಗಳ

ದಲ್ಲಾಳಿಗಳಿಗೆ ಕೊಡಬೇಕಾಗುತ್ತಿತ್ತು. ತೋಟದ ಬೆಳೆಗಳ ಉದ್ದಿಮೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಂಟ್ರ್ಯಾಕ್ಟರರ ವರ್ಚಸ್ಸು ಅತಿಯಾಗಿತ್ತು. ಈ ದಲ್ಲಾಳಿಗಳ ಶೋಷಣೆಯಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ರಕ್ಷಿಸಬೇಕಾದರೆ ನೇರವಾದ ನೇಮಕವೊಂದೇ ಉತ್ತಮ ಮಾರ್ಗವಾಗಿದೆ. ಉದ್ಯೋಗ ವಿನಿಮಯ ಶಾಖೆಗಳ ಮುಖಾಂತರ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಅವರವರ ಶಿಕ್ಷಣ, ತರಬೇತಿಗಳಿಗನುಗುಣವಾಗಿ ನೇಮಿಸಿದ್ದಾದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಲ್ಯಾಣ ಸಾಧಿಸಿದಂತಾಗುತ್ತದೆ. ಸರಕಾರವು ೧೯೪೩–೪೪ರಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗ ವಿನಿಮಯ ಶಾಖೆಗಳನ್ನು ಅಲ್ಲಲ್ಲಿ ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿತು. ೧೯೫೨ರಲ್ಲಿ ಬಿ. ಶಿವರಾವ್ ಕಮಿಟಿಯು ಇಂಥ ಶಾಖೆಗಳನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿನ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಸ್ಥಾಪಿಸಲು ಶಿಫಾರಸು ಮಾಡಿತು. ವ್ಯವಸ್ಥಿತವಾದ ಉದ್ಯೋಗ ವಿನಿಮಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಆಯಾ ಉದ್ದಿಮೆಗಳ ಬೇಡಿಕೆಗಳಿಗನುಗುಣವಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಪೂರೈಸಲು ಬಹಳ ಉಪಯುಕ್ತವಾಗಿವೆ. ನಮ್ಮ ಯೋಜನೆಗಳಲ್ಲಿ ಅವುಗಳ ಪಾತ್ರವನ್ನು ಎತ್ತಿ ತೋರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಆದರೆ ಈ ಕೇಂದ್ರಗಳ ಪ್ರಗತಿ ಅಷ್ಟೊಂದು ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಕಂಡುಬರುತ್ತಿಲ್ಲ. ಸರಕಾರವು ಕೆಲ ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ವಿನಂತಿಪೂರಕವಾಗಿ ಕೇಳಿಕೊಂಡರೂ ಕೂಡ, ತುಂಬುವ ಜಾಗೆಗಳ ಬಗೆಗೆ ಸರಿಯಾದ ಮಾಹಿತಿ ದೊರೆಯುತ್ತಿಲ್ಲ. ಹೀಗಾಗಿ ನೋಂದಾಯಿಸದವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಮತ್ತು ಕೆಲಸ ದೊರೆತವರ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಮಹದಂತರವನ್ನು ಕಾಣುತ್ತೇವೆ.

೧೯೬೧ ರಲ್ಲಿ ೩೨೩೦ ಜನರು ತಮ್ಮ ಹೆಸರುಗಳನ್ನು ಉದ್ಯೋಗ ವಿನಿಮಯ ಕೇಂದ್ರಗಳಲ್ಲಿ ನೋಂದಾಯಿಸಿದರು.

ಅವರಲ್ಲಿ ಕೇವಲ ೪೦೪ ಜನರಿಗೆ ಕೆಲಸ ಕೊಡಲಾಯಿತು. ೧೯೭೧ರಲ್ಲಿ ೫೧೩೦ ಜನರು ತಮ್ಮ ಹೆಸರುಗಳನ್ನು ನೋಂದಾಯಿಸಿದರು. ಅವರಲ್ಲಿ ೫೦೭ ಜನರಿಗೆ ಮಾತ್ರ ಉದ್ಯೋಗ ದೊರಕಿಸಿ ಕೊಡಲಾಯಿತು. ಈ ಸಂಖ್ಯೆಗಳ ಮೇಲಿಂದ ನಿರುದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿಯ ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನು ನಾವು ಕಾಣುತ್ತೇವೆ. ಉದ್ಯೋಗ ವಿನಿಮಯ ಕೇಂದ್ರಗಳು ನಿರುದ್ಯೋಗ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಬಗೆಹರಿಸಲು ಬಹಳ ಉಪಯುಕ್ತವಾಗಿವೆ. ಅವುಗಳ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಯಲ್ಲಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಮತ್ತು ಸುಧಾರಣೆಯ ಅವಶ್ಯಕತೆ ಹೆಚ್ಚಾಗಿದೆ.

ಕಾರಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿಯ ಸೌಕರ್ಯಗಳು, ದುಡಿಮೆಯ ಅವಧಿ, ವಿಶ್ರಾಂತಿ, ಮುಂಜಾಗ್ರತೆ ಕ್ರಮ ಮೊದಲಾವುಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಉತ್ಪಾದಕತೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವಲ್ಲಿ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿವೆ. ಮೊದಲಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ೧೪–೧೫ ತಾಸುಗಳವರೆಗೆ ವಿಶ್ರಾಂತಿಯಿಲ್ಲದೆ ದುಡಿಯಬೇಕಾಗುತ್ತಿತ್ತು. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಬೆಳಿಗ್ಗೆ ೪ ರಿಂದ ರಾತ್ರಿ ೮–೯ ಗಂಟೆಗಳವರೆಗೆ ಗಿರಣಿಗಳಲ್ಲಿಯೇ ಕಾಲ ಕಳೆಯಬೇಕಾಗುತ್ತಿತ್ತು. ಗಣಿಗಳಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುವ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಗೋಳು ಹೇಳತೀರದು. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೇವಲ ದುಡಿಯುವ ಯಂತ್ರಗಳಾಗಿದ್ದರು. ಕಾರಖಾನೆಗಳ ಕಾಯ್ದೆಗಳು ಜಾರಿಗೆ ಬಂದಂದಿನಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಸುಧಾರಿಸಲಾರಂಭಿಸಿತು. ೧೯೩೪ರ ಕಾಯ್ದೆಯನ್ವಯ ಹತ್ತಿ ಬಟ್ಟೆಯ ಗಿರಣಿಗಳಲ್ಲಿ ದುಡಿಮೆಯ ಅವಧಿಯನ್ನು ೯ ತಾಸುಗಳಿಗೆ ಇಳಿಸಲಾಯಿತು. ಗಣಿಗಳಲ್ಲಿ ೯ ರಿಂದ ೧೦ ತಾಸುಗಳ

ಕೆಲಸದ ವೇಳೆಯೆಂದು ನಿಷ್ಕರ್ಷಿಸಲಾಯಿತು. ರೇಲ್ವೆಗಳಲ್ಲಿ ವಾರಕ್ಕೆ ೪೮ ತಾಸುಗಳ ದುಡಿಮೆಯನ್ನು ನಿಗದಿಗೊಳಿಸಲಾಯಿತು. ೧೯೪೮ರ ಕಾರಖಾನೆಗಳ ಕಾಯ್ದೆಯು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಇತಿಹಾಸದಲ್ಲಿ ಮಹತ್ತರ ಹೆಜ್ಜೆಯೆಂದು ಹೇಳಬಹುದು. ದುಡಿಮೆಯ ಅವಧಿಯನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡಿದ್ದಲ್ಲದೆ, ರಾತ್ರಿ ಪಾಳಿಗಳಲ್ಲಿ ಹೆಣ್ಣುಮಕ್ಕಳನ್ನು, ಅಲ್ಪ ವಯಸ್ಸಿನವರನ್ನು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಹಚ್ಚಲು ನಿಷೇಧಿಸಲಾಯಿತು. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ವಿಶ್ರಾಂತಿವೇತನ ಸಹಿತ ರಜೆ, ಕ್ಯಾಂಟೀನ, ಮೊದಲಾದ ಸವಲತ್ತುಗಳನ್ನು ಕೊಡಲಾಯಿತು. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸುರಕ್ಷಿತತೆಗಾಗಿ ಮುಂಜಾಗ್ರತೆ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಮಾಲಿಕರು ಕೈಕೊಳ್ಳುವಂತೆ ಕಾಯ್ದೆಯಲ್ಲಿ ಸ್ಪಷ್ಟಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ. ಈ ಎಲ್ಲ ಕ್ರಮಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕನ ಉತ್ಪಾದನಾ ಸಾಮರ್ಥ್ಯದ ಮೇಲೆ ಉತ್ತಮ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ಬೀರದೆ ಇರಲಾರವು.

ಉದ್ದಿಮೆಗಳು ಬೆಳೆದು ಬಂದಂತೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನೀಡಬಹುದಾದ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಕೂಡ ಬೆಳೆದುಬರಬೇಕೆಂಬುದು ನ್ಯಾಯಸಮ್ಮತವಾದ ವಿಷಯ. ಹಳ್ಳಿಗಳನ್ನು ತ್ಯಜಿಸಿ ಬಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಪಟ್ಟಣಗಳಲ್ಲಿ ಕಷ್ಟದಾಯಕವಾದ ಜೀವನವನ್ನು ಸಾಗಿಸುತ್ತಿರುವದುಂಟು. ಹಳ್ಳಿಗಳಲ್ಲಿ ಸಂಯುಕ್ತ ಕುಟುಂಬ ಸಂಸ್ಥೆಯು ನಿರುದ್ಯೋಗ, ಮುಪ್ಪು, ಅನಾರೋಗ್ಯಗಳಿಗೆ ಒಂದು ವಿಮಾ ಸಂಸ್ಥೆಯೇ ಆಗಿದೆ. ವೈಯಕ್ತಿಕ ಕುಟುಂಬಗಳು ಬೆಳೆದು ಬಂದಂದಿನಿಂದ, ಕುಟುಂಬದ ಯಜಮಾನನ ಜವಾಬ್ದಾರಿ ಹೆಚ್ಚಿ, ಅನೇಕ ತೊಂದರೆಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸಬೇಕಾ

ಗುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಕುಟುಂಬಗಳಲ್ಲಿ ಇಂಥ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ನಾವು ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಕಾಣುತ್ತೇವೆ. ಕುಟುಂಬದ ಸದಸ್ಯರು ಅಪಘಾತಕ್ಕೀಡಾದಾಗ, ಅನಾರೋಗ್ಯದಿಂದ ಬಳಲುತ್ತಿದ್ದಾಗ, ನಿರುದ್ಯೋಗ ಮುಪ್ಪು ಮೊದಲಾದವುಗಳು ಪದೇ ಪದೇ ಕಾಡುತ್ತಿರುವಾಗ ಕಾರ್ಮಿಕನು ಗತಿಗಾಣದೆ ಕೈಕಟ್ಟಿಕೊಂಡು ಕೂಡ್ರುವ ಸಂಭವ ಹೆಚ್ಚು. ನಿತ್ಯ ಉಪಜೀವನ ಬಹಳೇ ದುಃಖಮಯವಾಗಿ ಪರಿಣಮಿಸುತ್ತದೆ. ಮನೆಯಲ್ಲಿ ಸ್ವಾಸ್ಥ್ಯವಿಲ್ಲದಿದ್ದಾಗ ಅವನು ದುಡಿಯುವದೆಂತು ? ಅದರ ಪರಿಣಾಮ ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಮೇಲೆ ಆಗದೆ ಇರದು. ಕಲ್ಯಾಣ ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಈ ಕಷ್ಟಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸಲು ನೆರವಾಗಿ ಸರಕಾರವು ಯೋಗ್ಯ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಕೊಳ್ಳಬೇಕಾದುದು ಆದ್ಯಕರ್ತವ್ಯ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಜೀವನಕ್ಕೆ ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸಬೇಕಾದುದು ಸಾಮಾಜಿಕ ನ್ಯಾಯ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಅತ್ಯವಶ್ಯವಾದುದು. ಇಂಗ್ಲಂಡ, ಸ್ವೀಡನ್, ಆಸ್ಟ್ರೇಲಿಯಾ, ಅಮೇರಿಕಾ, ರಷ್ಯಾ, ನ್ಯೂಝಿಲಂಡ ಮೊದಲಾದ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಗಳಿಗೆ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯನ್ನೀಯಲಾಗಿದೆ. ಇಂಗ್ಲಂಡಿನಲ್ಲಿ ಬಡ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಲ್ಯಾಣ ಅಥವಾ ಹಿತರಕ್ಷಣೆ ೧೭ನೆಯ ಶತಮಾನದ ಆದಿಭಾಗದಲ್ಲಿಯೇ ಪ್ರಾರಂಭವಾಯಿತು. ಅರ್ಥಶಾಸ್ತ್ರಜ್ಞ ಬೇವರಿಜ್ ಅವರು ಬಡತನ, ನಿರುದ್ಯೋಗ, ಅಜ್ಞಾನ, ಅನಾರೋಗ್ಯಗಳ ನಿವಾರಣೆಗೆ ಭದ್ರತಾ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ರೂಪಿಸಿ ಅದರ ಮಹತ್ವವನ್ನು ತಮ್ಮ ವರದಿಯಲ್ಲಿ ಕಾಣಿಸಿದರು. ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯಕ್ಕಿಂತ ಮೊದಲು ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅಲ್ಪ

ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರ ಧನಸಹಾಯ ನೀಡಲಾಗುತ್ತಿತ್ತು. ಅಪಘಾತಕ್ಕೀಡಾದಾಗ, ಹೆಣ್ಣುಮಕ್ಕಳ ಬಾಣಂತಿತನಕ್ಕಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕೆಲಮಟ್ಟಿಗೆ ಸಹಾಯ ಮಾಡಲಾಗುತ್ತಿತ್ತು. ೧೯೪೪ರಲ್ಲಿ ಪ್ರೊ. ಅದಾರಕರವರು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಆರೋಗ್ಯ ರಕ್ಷಣೆಗಾಗಿ ಆರೋಗ್ಯ ವಿಮಾ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಸಿದ್ಧಪಡಿಸಿದರು. ಆ ವರದಿಯೇ ೧೯೪೮ರಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ರಾಜ್ಯಸರಕಾರದ ಸಾಮಾಜಿಕ ವಿಮಾ ಯೋಜನೆಗೆ ತಳಹದಿಯಾಯಿತು. ಈ ಕಾಯ್ದೆಯನ್ವಯ ತಿಂಗಳಿಗೆ ೫೦೦ ರೂಪಾಯಿ ಸಂಬಳ ಪಡೆಯುವವರೆಲ್ಲರೂ ವಿಮಾ ಯೋಜನೆಯ ಲಾಭವನ್ನು ಪಡೆಯುತ್ತಾರೆ. ಮಾಲಿಕರು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ವಂತಿಗೆಯನ್ನು ಈ ಯೋಜನೆಗೆ ಸಲ್ಲಿಸುತ್ತಾರೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ವಂತಿಗೆಯನ್ನು ಅವರ ದಿನಗೂಲಿಯಿಂದ ಮುರಿದುಕೊಂಡು ವಿಮಾ ನಿಧಿಗೆ ಸಲ್ಲಿಸಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ಈ ಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅನಾರೋಗ್ಯದಿಂದ ಬಳಲುತ್ತಿದ್ದಾಗ ಔಷಧೋಪಚಾರಕ್ಕಾಗಿ ಸಹಾಯ ನೀಡಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ಹೆರಿಗೆಯ ವೆಚ್ಚ, ಅಪಘಾತಕ್ಕೀಡಾದಾಗ ತಗಲುವ ವೆಚ್ಚಕ್ಕಾಗಿ ಹಣದ ಸಹಾಯವನ್ನೊದಗಿಸಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ಮಕ್ಕಳ ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ಅವರ ಉಪಜೀವನಕ್ಕಾಗಿ ಕೂಡ ಈ ನಿಧಿ ಬಹಳ ಪ್ರಯೋಜನಕಾರಿಯಾಗಿದೆ. ೧೯೭೧ರಲ್ಲಿ ಸುಮಾರು ೪೧ ಲಕ್ಷ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಾಮಾಜಿಕ ವಿಮೆಯ ಲಾಭ ತೆಗೆದುಕೊಂಡರು. ಈ ಯೋಜನೆಯ ಆಶ್ರಯದಲ್ಲಿ ಆಸ್ಪತ್ರೆಗಳನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸಲಾಗಿದ್ದು ಕಾರ್ಮಿಕರನೇಕರು ಅವುಗಳ ಲಾಭ ಪಡೆಯುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಯೋಜನೆಯ

ಕೆಲ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಕಡೆಗಣಿಸಲಾಗಿದೆ. ಮೊದಲನೆಯದಾಗಿ ವೃದ್ಧಾಪ್ಯವೇತನ ಮತ್ತು ನಿರುದ್ಯೋಗ ಸಂಭಾವನೆಯನ್ನು ಈ ಯೋಜನೆಯ ಕಕ್ಷೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡಿಲ್ಲ. ಎರಡನೆಯದಾಗಿ ವಿಮಾ ಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ಕೃಷಿಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕೈಬಿಡಲಾಗಿದೆ. ಮೇಲ್ಕಾಣಿಸಿದ ಎಲ್ಲ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಲಕ್ಷದಲ್ಲಿರಿಸಿಕೊಂಡು ಸಂಯುಕ್ತ ಭದ್ರತಾ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ರೂಪಿಸಿದ್ದಾದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಲ್ಯಾಣ ನಿಜಕ್ಕೂ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗುವುದು. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕ್ಷೇಮನಿಧಿಯು ಕೂಡ ಸಾಮಾಜಿಕ ವಿಮಾ ಯೋಜನೆಯ ಅಂಗವಾಗಿರಬೇಕು. ೧೯೫೪ರಲ್ಲಿ ನೇಮಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಮೆನನ್ ಸಮಿತಿಯ ವರದಿಯು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಆರೋಗ್ಯ ವಿಮೆ ಮತ್ತು ಕ್ಷೇಮ ನಿಧಿಗಳ ಆಡಳಿತ ಹಾಗೂ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಗಾಗಿ ಕೇಂದ್ರ ಆಡಳಿತ ಸಂಸ್ಥೆಯೊಂದನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸಲು ಶಿಫಾರಸು ಮಾಡಿತು. ಕ್ಷೇಮನಿಧಿಯ ಹಣವನ್ನು ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವನ್ನಾಗಿ ಪರಿವರ್ತಿಸಲು ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತಿಯ ನಂತರ ಸೇವಾಹಣವನ್ನು ಕೂಡ ಕೊಡಬೇಕೆಂಬುದು ಮೆನನ್ ಕಮಿಟಿಯ ಅಭಿಪ್ರಾಯವಾಗಿದೆ. ಕಮಿಟಿಯ ಶಿಫಾರಸುಗಳಲ್ಲಿ ಅನೇಕನ್ನು ಸರಕಾರವು ಕಾರ್ಯಗತಗೊಳಿಸುತ್ತಿದೆ. ಈ ಎಲ್ಲ ಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಯರೂಪಕ್ಕಿಳಿಸುವಲ್ಲಿ ಒಂದು ವಿಷಯವನ್ನು ಲಕ್ಷದಲ್ಲಿಡಬೇಕು. ಹಣ ಸಹಾಯದ ಪ್ರಮಾಣ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವಂತಿಗೆ ಹಣವನ್ನವಲಂಬಿಸದೆ, ಅವರ ದಿನನಿತ್ಯ ಆವಶ್ಯಕತೆಗಳನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿರಬೇಕು.

ಕಾರ್ಮಿಕರ ಆರೋಗ್ಯ ಉತ್ತಮವಾಗಿದ್ದರೆ ಮಾತ್ರ

ಅವರು ಚೆನ್ನಾಗಿ ಬಾಳಬಲ್ಲರು. ಕೆಲ ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಕೇಂದ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುಟುಂಬಗಳು ಕೊಳಚೆ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ನಾಯಿ ಬಾಳನ್ನು ಬಾಳುತ್ತಿರುವದನ್ನು ನಾವು ನೋಡಿದ್ದೇವೆ. ಈ ತರದ ವಸತಿ, ಸುತ್ತಲಿನ ವಾತಾವರಣ ಮಕ್ಕಳ ಭವಿಷ್ಯ ಜೀವನವನ್ನು ಹಾಳುಮಾಡುವುದರಲ್ಲಿ ನಿಃಸಂಶಯ. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನ್ಯಾಯವಾಗಿ ದೊರೆಯಬಹುದಾದ ಸವಲತ್ತುಗಳಲ್ಲಿ ವಸತಿ ಸೌಕರ್ಯವೂ ಒಂದಾಗಿದೆ. ಯೋಜನೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವಸತಿಗಾಗಿ ಪ್ರತ್ಯೇಕವಾಗಿ ಹಣ ಮೀಸಲಾಗಿರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಸರಕಾರದ ವಸತಿ ಯೋಜನೆಯ ಪ್ರಕಾರ ಗಿರಣಿಯೊಡೆಯರು ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯಸರಕಾರಗಳಿಗೆ ಒಟ್ಟು ವೆಚ್ಚದ ೨-೩ ಭಾಗವನ್ನು ಬಡ್ಡಿ ರಹಿತ ಸಾಲವಾಗಿ ಕೊಡಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ೧೯೫೨ರಲ್ಲಿ ಯೋಜನಾ ಆಯೋಗವು ಸಿದ್ಧಪಡಿಸಿದ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮದ ಪ್ರಕಾರ ಸಹಕಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಮತ್ತು ಉದ್ದಿಮೆಗಳ ಮಾಲಿಕರಿಗೆ ಕಡಿಮೆ ಬಡ್ಡಿದರದಿಂದ ಸಾಲವನ್ನು ನೀಡಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ಕಡಿಮೆ ಉತ್ಪನ್ನದಾರರಿಗೆ ಮನೆಕಟ್ಟಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಾಲದ ಸೌಕರ್ಯಗಳನ್ನೊದಗಿಸಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ಈ ಯೋಜನೆಯ ಪ್ರಕಾರ ೧೯೭೨ರಲ್ಲಿ ೧೭೬೭೨೫ ಮನೆಗಳನ್ನು ಪೂರ್ತಿಯಾಗಿ ಕಟ್ಟಿಸಲಾಯಿತು. ನಾಲ್ಕನೆಯ ಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರತ್ಯೇಕವಾದ ಕಾರ್ಪೋರೇಶನ್ ಸ್ಥಾಪಿಸಲ್ಪಟ್ಟಿತು. ೧೯೭೩ ಅಗಸ್ಟ ತಿಂಗಳ ಕೊನೆಯ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಪೋರೇಶನ್ ೧೧೦ ಕೋಟಿ ರೂಪಾಯಿ ವೆಚ್ಚದ ವಸತಿ ನಿರ್ಮಾಣ ಕಾರ್ಯಕ್ಕೆ ಅನುಮತಿ ನೀಡಿತು. ಐದನೆಯ ಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ವಸತಿ ಯೋಜನೆಗಾಗಿ

೫೪೦ ಕೋಟಿ ರೂಪಾಯಿಗಳನ್ನು ವೆಚ್ಚಮಾಡುವ ಅಂದಾಜಿದೆ. ವಸತಿ ಸೌಕರ್ಯ ಯೋಜನೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೊಳಚೆ ನಿರ್ಮೂಲನಕ್ಕೆ ಪ್ರಾಶಸ್ತ್ಯ ಕೊಡಲೇಬೇಕಾಗುವುದು. ಮೇಲ್ಕಾಣಿಸಿದ ಸವಲತ್ತುಗಳನ್ನೊಳಗೊಂಡ ಸಮಗ್ರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಯೋಜನೆಯು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅನ್ನ, ವಸತಿ, ಆರೋಗ್ಯ, ವಸ್ತ್ರ, ಶಿಕ್ಷಣ, ಸುರಕ್ಷಿತತೆ ಮೊದಲಾದ ಆವಶ್ಯಕತೆಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸುವಂತೆ ರಚಿತವಾಗಬೇಕು.

೩. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಘಗಳು ಮತ್ತು ಅವುಗಳ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು

ಕಾರಖಾನೆಗಳು ಬೆಳೆದು ಬಂದಂತೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅನೇಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನೆದುರಿಸಬೇಕಾಯಿತು. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಬಹಳ ದಿನಗಳಿಂದ ಗಿರಣಿ ಮಾಲಿಕರು ನೀಡಿದ ವೇತನವನ್ನೇ ಸ್ವೀಕರಿಸುತ್ತಿದ್ದರು. ಹೆಚ್ಚು ಲಾಭದಾಶೆಯಿಂದ ಮಾಲಿಕರು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಶೋಷಿಸುತ್ತಿದ್ದರು. ಕನಿಷ್ಠ ಜೀವನವನ್ನು ಕೂಡ ನಡೆಸಲು ಅವರಿಗೆ ಅಸಾಧ್ಯವಾಯಿತು. ಹೀಗಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಪಡೆಯುತ್ತಿರುವ ವೇತನ ಪ್ರಮಾಣವು ಉತ್ಪಾದಕತೆ, ಜೀವನಮಟ್ಟ ಯಾವದೇ ಅಂಶಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸದೆ, ಮಾಲಿಕರ ದಯೆ, ದಾಕ್ಷಿಣ್ಯ ಇಲ್ಲವೆ ಕೂಲಿಗಾಗಿಯೇ ತೆಗೆದಿಟ್ಟ ಹಣದ ಮೊತ್ತವನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿತ್ತು. ಇಪ್ಪತ್ತನೆಯ ಶತಮಾನದ ಮೊದಲಭಾಗದಲ್ಲಿ ಅಂದರೆ ಮೊದಲನೆಯ ಮಹಾಯುದ್ಧದ

ಅನಂತರ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಅರಿವು ಮೂಡಿತು. ಸಾಮೂಹಿಕ ಪ್ರಯತ್ನದಿಂದ ಮಾತ್ರ ತಮ್ಮ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಪರಿಹಾರ ಸಾಧ್ಯವೆಂಬ ತಿಳುವಳಿಕೆಯುಂಟಾಯಿತು. ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕೂಲಿಕಾರ ಸಂಸ್ಥೆ (I.L.O.) ಮತ್ತು ರಷ್ಯಾದಲ್ಲಿಯ ಅಕ್ಟೋಬರ ಕ್ರಾಂತಿಗಳು ಜಾಗತಿಕ ಕಾರ್ಮಿಕ ಜಾಗ್ರತಿಗೆ ಕಾರಣವಾಯಿತೆನ್ನಬಹುದು. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಘಶಕ್ತಿಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಿ, ಅವರು ತಮ್ಮ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಒಕ್ಕಟ್ಟಿನಿಂದ ಬಗೆಹರಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಂತೆ ಅವರಲ್ಲಿ ಒಂದು ಪ್ರಜ್ಞೆಯನ್ನು ತಂದುಕೊಡುವುದೇ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳ ಉದ್ದೇಶವಾಗಿದೆ. ಮುಷ್ಕರ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪ್ರಮುಖ ಆಯುಧವಾಗಿದೆ. ಗಿರಣಿಯೊಡೆಯರು ತಮ್ಮ ಬೇಡಿಕೆಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸದಿದ್ದಲ್ಲಿ, ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಂಪ್ರಗಳಿಗೆ ಕರೆಕೊಡುತ್ತಾರೆ. ಸಂಪಿನಿಂದ ಅನೇಕ ಕೆಲಸದ ದಿನಗಳು ನಷ್ಟವಾಗಿ, ಬಂಡವಾಳವು ಉಪಯೋಗಿಸಲ್ಪಡದೆ. ಮಾಲಿಕರಿಗೆ ಬರತಕ್ಕ ಪ್ರತಿಫಲ ಬರದೆ ಹೋಗುತ್ತದೆ. ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಉತ್ಪಾದನೆಯು ಕೂಡ ಇಳಿಮುಖವಾಗುವದುಂಟು. ಕೊನೆಗೆ ಸರಕಾರ, ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಮಾಲಿಕರು ಕೂಡಿಯೇ ಪರಿಹಾರ ಮಾರ್ಗವನ್ನು ಶೋಧಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಚಳವಳಿಯು ಇಂಡಿಯನ್ ಟ್ರೇಡ್ ಯುನಿಯನ್ ಕಾಂಗ್ರೆಸ್ (೧೯೨೦) ಸ್ಥಾಪಿತವಾದಂದಿನಿಂದ ಪ್ರಾರಂಭವಾಯಿತೆನ್ನಬಹುದು. ೧೯೨೬ರಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳ ಕಾಯ್ದೆ ಪಾಸಾಯಿತು. ೧೯೨೬ರಿಂದ ಪ್ರತಿಯೊಂದು

ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಕ್ಕೆ ತನ್ನದೇ ಆದ ಕಾಯ್ದೆ ಸ್ವರೂಪ ದೊರೆಯಿತು. ೧೯೩೦ರ ಆರ್ಥಿಕ ಮುಗ್ಗಟ್ಟಿನ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳ ಬೆಳವಣಿಗೆಗೆ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹನ ದೊರೆಯಲಿಲ್ಲ. ದ್ವಿತೀಯ ಮಹಾಯುದ್ಧದ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಕೂಡ ತುರ್ತು ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಿಂದಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳ ಪ್ರಗತಿ ಕುಂಠಿತವಾಯಿತು. ೧೯೪೭ರ ಅನಂತರ ಬೆಲೆ ಏರಿಕೆ, ನಿರುದ್ಯೋಗ ಮೊದಲಾದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ರಾಷ್ಟ್ರವು ಎದುರಿಸುವ ಪ್ರಸಂಗ ಬಂದಿತು. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೂಡ ತಮ್ಮ ಜೀವನ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಕಾಯ್ದು ಕೊಂಡು ಹೋಗಲು ಹೋರಾಟ ಪ್ರಾರಂಭಿಸಲೇಬೇಕಾಯಿತು. ಕಾರ್ಮಿಕ ಧುರೀಣರಲ್ಲಿ ಭಿನ್ನಾಭಿಪ್ರಾಯಗಳು ಕಂಡುಬಂದವು. ತತ್ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ೧೯೪೭ರಲ್ಲಿ ಕಾಂಗ್ರೆಸ್ ಪಕ್ಷದ ನಾಯಕತ್ವದಲ್ಲಿ ಇಂಡಿಯನ್ ನ್ಯಾಶನಲ್ ಟ್ರೇಡ್ ಯುನಿಯನ್ ಕಾಂಗ್ರೆಸ್ (I.N.T.U.C.) ಸ್ಥಾಪಿತವಾಯಿತು. ೧೯೪೮ರಲ್ಲಿ ಪ್ರಜಾ ಸೋಶಿಯಲಿಸ್ಟ ಪಕ್ಷದ ನಾಯಕತ್ವದಲ್ಲಿ ಹಿಂದ ಮಜದೂರ ಸಭಾ (H.M.S.) ಪ್ರಾರಂಭವಾಯಿತು. ೧೯೪೭ರಲ್ಲಿ ಯುನಾಯಟೆಡ್ ಟ್ರೇಡ್ ಯುನಿಯನ್ ಕಾಂಗ್ರೆಸ್ ಜನ್ಮ ತಾಳಿತು. ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಟ್ಟದ ಈ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳು ವಿವಿಧ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಸ್ಥಾಪಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳಿಗೆ ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನವೀಯುತ್ತಿರುತ್ತಿವೆ. ಈ ಸಂಘಗಳ ಪ್ರಗತಿ ಪರ ಬೆಳವಣಿಗೆಯನ್ನು ಕೆಳಗಿನ ೧೯೬೮ರ ಅಂಕಿ ಸಂಖ್ಯೆಗಳಿಂದ ತಿಳಿಯಬಹುದು.

	ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳು	ಅವುಗಳಿಗೆ ಜೋಡಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಸಂಘಗಳು	ಸದಸ್ಯರ ಸಂಖ್ಯೆ
೧	ಆಯ್.ಎನ್.ಟಿ. ಯು.ಸಿ.	೧೧೬೫	೧೩,೩೦,೦೦೦
೨	ಎ.ಆಯ್.ಟಿ. ಯು.ಸಿ.	೧೦೦೮	೬,೩೦,೦೦೦
೩	ಹಿಂದ ಮಜದೂರ ಸಭಾ	೨೪೮	೪,೬೦,೦೦೦
೪	ಯು.ಟಿ.ಯು.ಸಿ.	೨೧೬	೧,೩೦,೦೦೦

ಪ್ರಾದೇಶಿಕ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಅನೇಕ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುತ್ತವೆ. ಸುಮಾರು ೧೪೮೦೦ಕ್ಕೆ ಮಿಕ್ಕಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳು ನೋಂದಾಯಿಸಲ್ಪಟ್ಟಿವೆ. ಅವುಗಳಲ್ಲಿ ಕೇವಲ ೬೨೩೦ ಸಂಘಗಳು ಮಾತ್ರ ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಯದ ಬಗ್ಗೆ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸುತ್ತಿವೆ. ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಟ್ಟದ ಸಂಘಗಳೊಂದಿಗೆ ಸಂಬಂಧವನ್ನಿಟ್ಟುಕೊಂಡ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಘಗಳು ತೀರ ಕಡಿಮೆ. ಅವುಗಳ ಸದಸ್ಯತ್ವದಲ್ಲಿ ಕೂಡ ಮೇಲಿಂದ ಮೇಲೆ ಹೆಚ್ಚು ಕಡಿಮೆಯಾಗುತ್ತಿರುವದುಂಟು. ಹೀಗಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳು ತಮ್ಮ ಬಲಸಂವರ್ಧನೆಗೊಳಿಸಲು ಅಸಮರ್ಥವಾಗಿವೆ.

ಭಾರತದ ಮಾಜೀ ರಾಷ್ಟ್ರಾಧ್ಯಕ್ಷ ಶ್ರೀ ವ್ಹಿ. ವ್ಹಿ. ಗಿರಿ ಅವರ ಅಭಿಪ್ರಾಯದಂತೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳ ಕುಂಠಿತ ಪ್ರಗ

ತಿಗೆ ಮೂರು ಕಾರಣಗಳಿವೆ. ಮೊದಲನೆಯದಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳು ಭಾರತದಲ್ಲಿ ತೀರ ಸಣ್ಣ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿವೆ. ಸಂಘದ ಸದಸ್ಯರ ಸಂಖ್ಯೆ ೫೦ಂಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿಲ್ಲ. ಎರಡನೆಯದಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳು ಹಣದ ಕೊರತೆಯಿಂದಾಗಿ ಅನೇಕ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಅಸಮರ್ಪಕವಾಗಿವೆ. ಈ ಹಣ ಸದಸ್ಯರಿಂದಲೇ ಬರಬೇಕು. ಜೀವನ ವೆಚ್ಚ ಅಧಿಕವಾದಂತೆ ಸದಸ್ಯತ್ವದ ವಂತಿಗೆ ಯನ್ನು ಕೂಡ ಕೊಡಲು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅಶಕ್ತರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಸಂಪಿನ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬದ ವೆಚ್ಚಕ್ಕಾಗಿ ಸ್ವಲ್ಪ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಕೂಡ ಧನ ಸಹಾಯ ಸಲ್ಲಿಸಲು ಅಶಕ್ಯವಾಗಿದೆ. ಹೀಗಾಗಿ ಅನೇಕ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳು ಸುಪ್ತಾವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿರಬೇಕಾಗಿದೆ. ಮೂರನೆಯದಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳು ಬೆಳೆದು ಬರಬೇಕಾದರೆ, ಆ ಸಂಘಗಳ ಧುರೀಣತ್ವ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದಲೇ ಬರಬೇಕೇ ಹೊರತು ಹೊರಗಿನ ರಾಜಕೀಯ ಪಕ್ಷಗಳಿಂದಲ್ಲ. ತಮ್ಮ ಸ್ವಾರ್ಥಪರ ಧ್ಯೇಯ ಸಾಧನೆಗಾಗಿ ರಾಜಕೀಯ ಮುಂದಾಳುಗಳು ಬಡ ಮುಗ್ಧ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಸಂಪ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸುವಂತೆ ಪ್ರೇರೇಪಿಸು ತ್ತಾರೆ. ಭಾಗವಹಿಸದಿದ್ದರೆ ಅನಾವಶ್ಯಕ ತೊಂದರೆ ಕೊಡಲು ಹಿಂಜರಿಯುವದಿಲ್ಲ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳ ಧುರೀಣತ್ವ ಕಾರ್ಮಿಕ ರಿಂದಲೇ ಬೆಳೆದು ಬರಬೇಕೆಂಬುದು ನಿಜ. ಆದರೆ ಅವರಿಗೆ ಸರಿಯಾದ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನವಿಲ್ಲದಿದ್ದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳು ತಮ್ಮ ಕರ್ತವ್ಯಗಳನ್ನು ಸರಿಯಾಗಿ ನೀಗಿಸಲಿಕ್ಕಿಲ್ಲ. ಶ್ರೀ ಗಿರಿ ಯವರ ಸೂಚನೆಯಂತೆ ಭಾರತದ ಪ್ರಮುಖ ಔದ್ಯೋಗಿಕ

ಕೇಂದ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಆಕ್ಸಫರ್ಡದ ರಸ್ಕಿನ್ ಕಾಲೇಜ ಮಾದರಿಯ ಮೇಲೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಾಲೇಜುಗಳು ಸ್ಥಾಪಿಸಿದರೆ ಈ ಕೊರತೆಯನ್ನು ಸರಿಪಡಿಸಿದಂತಾಗುತ್ತದೆ. ಕಲಕತ್ತೆಯಲ್ಲಿ ಈಗಾಗಲೇ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗಾಗಿ ಕಾಲೇಜನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸಲಾಗಿದೆ. ಇಂತಹ ಅನೇಕ ಕಾಲೇಜುಗಳು ಸ್ಥಾಪಿಸಲ್ಪಡಬೇಕು. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ತಮಗಾಗಿ ಪಾಸು ಮಾಡಲ್ಪಟ್ಟ ಕಾಯ್ದೆ ಕಾನೂನುಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಸಂಪೂರ್ಣ ಹಾಗು ಸರಿಯಾದ ಜ್ಞಾನ ಅವಶ್ಯವಾಗಿದೆ. ಅವರು ಇದರ ಬಗೆಗೆ ಅಜ್ಞಾನಿಗಳಾಗಿ ಕೂತರೆ, ಮಾಲಿಕರ ಹಾಗು ಸ್ವಾರ್ಥ ಸಾಧಕರ ಶೋಷಣೆಗೆ ಗುರಿಯಾಗುತ್ತಾರೆ. ತಮ್ಮ ಹಕ್ಕು ಬಾಧ್ಯತೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಸಂಪೂರ್ಣ ಮಾಹಿತಿಯಿದ್ದಾಗ ಮಾತ್ರ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮಾಲಿಕರು ಮತ್ತು ಸರಕಾರದ ಕೂಡ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ತಮ್ಮ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಗಳನ್ನು ಸಂರಕ್ಷಿಸಲು ಅಣಿಯಾಗುತ್ತಾರೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳು ಬಲಶಾಲಿಯಾಗಬೇಕಾದರೆ ಕೇವಲ ಸದಸ್ಯರ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದಲ್ಲ, ಅವರಿಗೆ ಯೋಗ್ಯ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಕೊಟ್ಟು, ತನ್ಮೂಲಕ ಅವರ ಚೌಕಶಿ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು (bargaining power) ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದು ಅವಶ್ಯ.

ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದಲೇ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳು ಬೆಳೆದು ಬಂದರೆ ಅವರಿಗೆ ತಮ್ಮದೇ ಆದ ಒಂದು ಕಾರ್ಮಿಕ ಪತ್ರಿಕೆಯನ್ನು ಪ್ರಕಟಿಸಲು ಅನುಕೂಲವಾಗುತ್ತದೆ. ಇದಕ್ಕಾಗಿ ಸಂಪೂರ್ಣ ಸಮಯವನ್ನೇ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗಾಗಿ ಮೀಸಲಾಗಿಡುವಂತಹ ಕೆಲ ಕೆಲಸಗಾರರು ಬೇಕು. ಅಂಕಿ ಸಂಖ್ಯೆಗಳ ಮೂಲಕ ತಮ್ಮ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ನಿಜವಾದ ಕಲ್ಪನೆಯನ್ನು ಸರಕಾರಕ್ಕೆ ಕೊಡ

ಬಹುದಾಗಿದೆ. ರಾಜಕೀಯ ಪಕ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಪೈಪೋಟಿ, ಹಣದ ಮತ್ತು ಶಿಕ್ಷಣದ ಕೊರತೆಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳ ಕುಂಠಿತ ಪ್ರಗತಿಗೆ ಕಾರಣವಾಗಿವೆಯೆಂಬುದು ನಿಜ. ಆದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೂಡ ತಮ್ಮ ತಮ್ಮಲ್ಲಿ ಅನೈಕತೆಯನ್ನು ತೋರಿಸುತ್ತ ಬಂದಿದ್ದಾರೆ. ನಮ್ಮ ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ಕಂಡುಬರುವ ಜಾತೀಯತೆಯು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಒಕ್ಕಟ್ಟಿಗೆ ಮಾರಕವಾಗಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಎಲ್ಲಿಯೇ ಇರಲಿ, ಯಾವದೇ ಭಾಷೆಯನ್ನಾಡಲಿ, ಯಾವದೇ ಧರ್ಮವನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸಲಿ, ಯಾವ ವರ್ಣದವರೇ ಆಗಿರಲಿ ಅವರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳೆಲ್ಲವೂ ಒಂದೇ, ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಜಾತಿ, ಮತ, ಪಂಥ, ಭಾಷೆ, ಲಿಂಗ, ವರ್ಣಗಳ ಸೀಮೆ ಇಲ್ಲ. ಬಂಡವಾಳ ಪ್ರಧಾನ ಸಮಾಜ ಪದ್ಧತಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಐಕ್ಯಭಾವನೆಯಿಂದಲೇ ತಮ್ಮ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಪರಿಹಾರ ಸಾಧ್ಯ ಎಂಬ ಮಾತನ್ನು ತಿಳಿಯಬೇಕು. ಈ ಭಾವನೆಯನ್ನು ಬೆಳೆಸಿಕೊಂಡು ಬಂದರೆ ಮಾತ್ರ ಅವರ ನಿರಂತರ ಶೋಷಣೆಗೆ ಪೂರ್ಣವಿರಾಮ ಕೊಟ್ಟಂತಾಗುತ್ತದೆ.

ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳು ಕೇವಲ ರಭಸದ ಪ್ರವೃತ್ತಿಯನ್ನು ಬೆಳೆಸಿಕೊಂಡು ಬರದೆ, ರಾಷ್ಟ್ರಪ್ರೇಮ, ದೇಶಾಭಿಮಾನದ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಕಾರ್ಯತತ್ಪರತೆಯ ಭಾವನೆಯನ್ನು ತಾಳಬೇಕು. ರಾಷ್ಟ್ರದಲ್ಲಿ ವಿಷಮ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯುಂಟಾದಾಗ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಹಿತವನ್ನು ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ನಾಗರಿಕನು ಬದಿಗಿಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಗಿರಣಿ ಮಾಲಿಕರು ಮತ್ತು ಸರಕಾರವು ಕೂಡ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಬದಲಾದ ಪ್ರವೃತ್ತಿಗನುಗುಣವಾಗಿ ಧೋರಣೆಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಬೇಕು. ದುರ್ದೈವದಿಂದ ನಮ್ಮ ದೇಶದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಂಪು ಹೂಡಿ,

ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಆಸ್ತಿ ಪಾಸ್ತಿಗಳಿಗೆ ಹಾನಿಮಾಡಿದಾಗ ಮಾತ್ರ ಅವರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಅರಿವಾಗುತ್ತಿದೆ. ಇಲ್ಲಿ ಜಪಾನಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪ್ರವೃತ್ತಿ ಅನುಕರಣೀಯವಾಗಿದೆ. ಜಪಾನಿನಲ್ಲಿ ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಶೇಕಡಾ ೩೫ರಷ್ಟು ಸಂಘಟಿತರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಅಲ್ಲಿಯ ವೈಶಿಷ್ಟ್ಯವೆಂದರೆ ಒಂದು ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಒಂದು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘವಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಯನ್ನು ಬದಲಿಸದೆ ಅದಕ್ಕೇ ಅಂಟಿಕೊಂಡು ಆಜೀವ ಪರ್ಯಂತ ಅಲ್ಲಿಯೇ ದುಡಿಯುತ್ತಾರೆ. ಸಂಧಾನ ಪ್ರವೃತ್ತಿಯನ್ನೇ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯವಾಗಿಟ್ಟುಕೊಂಡಿರುವುದರಿಂದ, ವೇತನ ಮತ್ತಿತರ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಬಗೆಗಿನ ಹೋರಾಟಗಳು ತೀರ ಕಡಿಮೆ. ಸಂಧಾನ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಕೂಡ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ಒಳ್ಳೆಯ ಹುಮ್ಮಸ್ಸಿನಿಂದ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ. ರಾಷ್ಟ್ರದ ಬಗ್ಗೆ ಗೌರವ ಅವರಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು. ರಾಷ್ಟ್ರದ ಹಿತದಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಹಿತವು ಅಡಗಿದೆ ಎಂಬ ಭಾವನೆ ಅವರಲ್ಲಿದೆ. ನಮ್ಮ ದೇಶದಲ್ಲಿಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳಿಗೆ ಇದೊಂದು ದಾರಿ ದೀಪ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕರ ದುಡಿಮೆಯ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ, ವೇತನ ಮೊದಲಾದವುಗಳನ್ನು ಉತ್ತಮಗೊಳಿಸುವಲ್ಲಿ ಯಶಸ್ವಿಯಾಗಿವೆ. ಅದಲ್ಲದೆ ಅವರಲ್ಲಿ ದಕ್ಷತೆಯನ್ನುಂಟು ಮಾಡಿ, ಸ್ವಾಭಿಮಾನ ಮತ್ತು ಆತ್ಮವಿಶ್ವಾಸವನ್ನು ಮೂಡಿಸುವಲ್ಲಿ ಕೂಡ ಯಶಸ್ವಿಯಾಗಿವೆ ಎಂಬುದರ ಬಗ್ಗೆ ಯಾವುದೇ ಭಿನ್ನಾಭಿಪ್ರಾಯವಿಲ್ಲ. ರಾಷ್ಟ್ರದ ಮುಂದಿನ ಅನೇಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಅರಿತು, ಅವುಗಳಿಗೆ ಪರಿಹಾರ ಅಧಿಕ ಉತ್ಪಾದನೆಯಿಂದಲೇ ಸಾಧ್ಯ ಎಂಬ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮನೋಭಾವನೆಯನ್ನು ಬೆಳೆಸಿಕೊಂಡು

ಬರಬೇಕಾದುದು ನಮ್ಮ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳ ಆದ್ಯ ಕರ್ತವ್ಯ ವಾಗಿದೆ. ಹೋರಾಟಕ್ಕಿಳಿಯದೆ ಸಂಧಾನದ ಮಾರ್ಗವನ್ನೇ ಅನುಸರಿಸಬೇಕಾದುದು ಅಗತ್ಯವಾಗಿದೆ. ಗಿರಣಿಯೊಡೆಯರು ಕೂಡ ತಮ್ಮ ಈ ಹೊಣೆಯನ್ನರಿತು ಸಂಧಾನಕ್ಕೆ ಬರಬೇಕು. ಸರಕಾರ, ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಗಿರಣಿಯೊಡೆಯರು ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಭಾಗಿದಾರರು. ಗ್ರಾಹಕರನ್ನು ಕೂಡ ಈ ಕ್ಷೇತ್ರದಿಂದ ಹೊರ ಗಿಡುವಹಾಗಿಲ್ಲ. ಈ ಸಾಮಾನ್ಯ ತತ್ತ್ವಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕ ಧೋರ ಣೆಗೆ ತಳಹದಿಯಾಗಬೇಕು.

೪. ಔದ್ಯಮಿಕ ಸಂಬಂಧಗಳು

ಔದ್ಯಮಿಕ ಶಾಂತಿ ಕೈಗಾರಿಕೋದ್ಯಮಗಳ ಬೆಳವಣಿಗೆಗೆ ನಾಂದಿಯಾಗಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಶ್ರಮಶಕ್ತಿಯ ಪ್ರತಿನಿಧಿ ಗಳಾಗಿದ್ದರೆ, ಗಿರಣಿಯೊಡೆಯರು ಬಂಡವಾಳದ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳಾ ಗಿದ್ದಾರೆ. ಶ್ರಮ ಮತ್ತು ಬಂಡವಾಳವಲ್ಲಿಯ ಪೈಪೋಟಿ ಪ್ರಚ ಲಿತ ಆರ್ಥಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಲಕ್ಷಣವಾಗಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಬೇಡಿಕೆಗಳನ್ನು ಈಡೇರಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಮುಷ್ಕರ ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿದರೆ, ಮಾಲಿಕರು ಹೆಚ್ಚಿನ ಲಾಭಕ್ಕಾಗಿ ಹೊರಗೀಲಿ ಹಾಕುತ್ತಾರೆ. ಇವೆರಡರ ಪರಿಣಾಮ ಒಂದೇ ಆಗಿದೆ. ಬಂಡವಾಳವು ಉಪ

ಯೋಗಿಸಲ್ಪಡದೆ, ದುಡಿಮೆಯ ದಿನಗಳು ಕಡಿಮೆಯಾಗಿ ಉತ್ಪಾದನೆ ಇಳಿಮುಖವಾಗುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮತ್ತು ಗಿರಣಿಯೊಡೆಯರ ನಡುವಣ ಘರ್ಷಣೆ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಪ್ರಗತಿಗೆ ಅಡ್ಡಿಯಾಗಿದೆ. ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವದ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ರಚಿತವಾದ ಯೋಜನೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮೂಲಭೂತ ಬೇಡಿಕೆಗಳನ್ನು ಮಾನ್ಯ ಮಾಡದಿದ್ದರೆ ಔದ್ಯಮಿಕ ಅಶಾಂತಿ ಉದ್ಭವಿಸುವುದು ನಿಃಸಂಶಯ. ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು ಮಂದಗತಿಯಿಂದ ಸಾಗುತ್ತವೆ. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಔದ್ಯಮಿಕ ಕಲಹಗಳಿಗೆ ಆರ್ಥಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳೇ ಕಾರಣವಾಗಿವೆ. ಬೆಲೆಗಳು ಏರುತ್ತ ಹೋದಾಗ, ಅದೇ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಕೂಲಿ ಇಲ್ಲವೆ ವೇತನ ಹೆಚ್ಚದೆ ಹೋದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅಸಂತುಷ್ಟರಾಗುವ ದುಂಟು. ಕಾರಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ಅವಶ್ಯವಾದ ಸೌಕರ್ಯಗಳನ್ನು ನೀಡದಿದ್ದರೆ ಅಥವಾ ಮಾಲಿಕರ ಅಧಿಕ ಲಾಭದಾಶೆಯಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಗಳ ಬಗ್ಗೆ ನಿರ್ಲಕ್ಷಭಾವನೆಯನ್ನು ತಾಳಿ ದ್ದಾದರೆ ಔದ್ಯಮಿಕ ಕಲಹಗಳು ಅಥವಾ ಅಶಾಂತಿಗೆ ಹಾದಿ ಮಾಡಿದಂತಾಗುತ್ತದೆ. ಇವೇ ಕೆಲ ಬೇಡಿಕೆಗಳನ್ನು ಮುಂದೆ ಮಾಡಿಕೊಂಡು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಂಪು ಹೂಡುತ್ತಾರೆ. ಸರಕಾರ ಇಲ್ಲವೆ ಮಾಲಿಕರು ಅವರ ಈ ಕ್ರಮಕ್ಕೆ ಮಾನ್ಯತೆಯನ್ನೀಯದೆ, ಸಂಪನ್ನು ಹತ್ತಿಕ್ಕಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಿದರೆ, ಮುಷ್ಕರಗಳು ಮುಂದು ವರಿದು ಹಿಂಸಾತ್ಮಕ ರೂಪವನ್ನು ಸಹ ತಾಳಬಹುದು. ಸರಕಾ ರವು ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ಸ್ವಾಸ್ಥ್ಯವನ್ನುಂಟುಮಾಡಲು ಆಟಗಳಲ್ಲಿಯ ಮಧ್ಯಸ್ಥನಂತೆ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ದ್ವಿತೀಯ

ಮಹಾಯುದ್ಧದ ನಂತರವೇ ಕಲಹಗಳು ಬೆಳೆಯಲಾರಂಭಿಸಿದವು. ೧೯೪೭ರಲ್ಲಿ ಒಟ್ಟು ೧೮೦೦ ಕಲಹಗಳು ಉದ್ಭವಿಸಿದವು. ಸುಮಾರು ೧೮ ಲಕ್ಷ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಈ ಕಲಹಗಳಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸಿದ್ದರು. ೧೬.೮ ದಶಲಕ್ಷ ಕೆಲಸದ ದಿನಗಳು ನಷ್ಟವಾದವು. ೧೯೭೨ರ ೨೯೧೨ ಕಲಹಗಳಲ್ಲಿ ೧೬ ಲಕ್ಷ ಜನರು ಭಾಗವಹಿಸಿದರು. ೧೮ ದಶಲಕ್ಷ ಕೆಲಸದ ದಿನಗಳು ಹಾನಿಗೊಳಗಾದವು. ೧೯೭೩ನೆಯ ವರ್ಷದ ೮ ತಿಂಗಳುಗಳಲ್ಲಿ ೧೧.೨ ದಶಲಕ್ಷ ಕೆಲಸದ ದಿನಗಳು ಕೈಬಿಟ್ಟವು. ೧೯೭೩-೭೪ರ ಸಾಲಿನಲ್ಲಿ ಮುಂಬಯಿ ಭಾಗದಲ್ಲಿಯೇ ೪೩೦ ಸಂಪುಗಳಿಗೆ ಕರೆನೀಡಲಾಯಿತು. ಸುಮಾರು ೫೦,೦೦೦ ಜನರು ಭಾಗವಹಿಸಿದ್ದರು. ಬರಡಾಯಿ ಎಂಜಿನಿಯರರ ಸಂಪು ೫೦೩ ನೆಯ ದಿನ ಮುಕ್ತಾಯಗೊಂಡಿತು. ಪಶ್ಚಿಮ ಬಂಗಾಲದಲ್ಲಿ ತಾಂತ್ರಿಕ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿಯ ಸಂಪಿನ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ದುರ್ಗಾಪುರ ಉಕ್ಕಿನ ಕಾರಖಾನೆಗೆ ೫ ಕೋಟಿ ರೂಪಾಯಿಗಳ ನಷ್ಟವಾಯಿತು. ಆಂಧ್ರ ಪ್ರದೇಶದ N. G. O. ಅವರು ೧೦೮ ದಿನಗಳವರೆಗೆ ಸಂಪಿನಮೇಲಿದ್ದರು. ಈ ಮುಷ್ಕರಗಳು ಖಾಸಗಿ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿಯ ಉದ್ದಿಮೆಗಳಿಗಷ್ಟೇ ಮರ್ಯಾದಿತವಾಗಿರದೆ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ವಿಭಾಗದ ಉದ್ದಿಮೆಗಳಲ್ಲಿಯೂ ಕಂಡುಬರುತ್ತಿವೆ. ಬ್ಯಾಂಕುಗಳು, ವಿಮಾ ಕಾರ್ಪೋರೇಶನ್ ಎಅರ ಇಂಡಿಯಾ, ಬಂದರುಗಳು ಮೊದಲಾದ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಕೂಡ ಔದ್ಯಮಿಕ ಕಲಹಗಳು ಉದ್ಭವಿಸುತ್ತಿರುವುದನ್ನು ನಾವು ಕಾಣುತ್ತೇವೆ. ಈ ಔದ್ಯಮಿಕ ಕಲಹಗಳಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮಾಲಿಕರು, ಸಮಾಜ, ದೇಶ ಎಲ್ಲರೂ ಹಾನಿಯನ್ನು ಅನುಭವಿಸ

ಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಕೆಳಗಿನ ಅಂಕಿ ಸಂಖ್ಯೆಗಳಿಂದ ವೇತನ ಮತ್ತು ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಹಾನಿಯ ಮೊತ್ತವನ್ನು ಕಾಣಬಹುದು. ಕಂಸಿನಲ್ಲಿಯ ಅಂಕಿಗಳು ಮಾಹಿತಿ ದೊರೆತ ವಿವಾದಗಳನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತವೆ.

ವರ್ಷ	ವಿವಾದಗಳು	ವೇತನ ಹಾನಿ (ಲಕ್ಷ ರೂ.)	ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಹಾನಿ (ಲಕ್ಷ ರೂ.)
೧೯೫೯	೧೫೩೧	೧೨೩.೨೧	೬೯೨.೬೩
		(೧೦೦೨)	(೭೫೧)
೧೯೬೧	೯೬೯	೮೨.೮೭	೫೩೭.೭೯
		(೭೫೯)	(೫೨೧)
೧೯೬೪	೨೧೫೧	೨೬೦.೪೭	೧೯೧೨.೪೨
		(೧೭೪೩)	(೯೧೬)
೧೯೬೬	೨೫೫೬	೬೦೬.೪೯	೩೨೬೯.೩೯
		(೨೨೪೦)	(೧೨೩೮)

ಸರಕಾರದ ಮಧ್ಯಸ್ಥಿಕೆಯ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಸಂಪಿನ ಕಾಲಾವಧಿಯಲ್ಲಿ ಇಳಿಮುಖವಾಗತೊಡಗಿದೆ. ೧೯೨೧–೨೯ರಲ್ಲಿ ಸರಾಸರಿ ಸಂಪಿನ ಅವಧಿ ೨೪ ದಿವಸಗಳಿದ್ದರೆ, ೧೯೩೦–೩೯ರಲ್ಲಿ ೧೪ ದಿವಸಗಳಿಗಿಳಿಯಿತು. ೧೯೪೦–೪೭ರಲ್ಲಿ ೮.೪ ದಿವಸಗಳು ಮಾತ್ರ ಸಂಪಿನ ಅವಧಿಯಾಗಿತ್ತು. ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯದ ನಂತರದ ಕಾಲದಲ್ಲಿ ಸರಾಸರಿ ಅವಧಿ ೮ ದಿವಸಗಳಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಾಗಿಲ್ಲ ಎಂದು ಎಣಿಕೆಯಿದೆ.

ಪ್ರಪ್ರಥಮವಾಗಿ ೧೯೨೯ರ ಔದ್ಯಮಿಕ ವಿವಾದಗಳ ಕಾಯ್ದೆಯನ್ವಯ ಕಾರ್ಮಿಕರ ತಕರಾರುಗಳನ್ನು ಕೇಳಲು ತನಿಖೆಯ ನ್ಯಾಯಾಲಯಗಳು ಸ್ಥಾಪಿಸಲ್ಪಟ್ಟವು. ಔದ್ಯಮಿಕ ಸಂಬಂಧದ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ೧೯೪೭ ಮತ್ತು ೧೯೫೬ರ ಔದ್ಯಮಿಕ ವಿವಾದ ಕಾಯ್ದೆಗಳು ಅತಿ ಮಹತ್ವದ್ದಾಗಿವೆ. ಈ ಕಾಯ್ದೆಯಂತೆ ಮಾಲಿಕರ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಾಮೂಹಿಕ ಸಮಿತಿಗಳು ನಿರ್ಮಿಸಲ್ಪಟ್ಟವು. ಇಂದು ೬೦೦ಕ್ಕೆ ಮಿಕ್ಕಿ ಇಂತಹ ಸಮಿತಿಗಳು ವಿವಿಧ ಉದ್ದಿಮೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿವೆ. ಮಾಲಿಕರ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳು ಒಂದೆಡೆ ಸೇರಿ ಪರಸ್ಪರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಚರ್ಚಿಸುವಂತೆ ಶಾಂತ ವಾತಾವರಣವನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಿಕೊಡುವುದು ಸರಕಾರದಿಂದ ನೇಮಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಅಧಿಕಾರಿಗಳ ಕರ್ತವ್ಯವಾಗಿದೆ. ವಿವಾದಗಳ ಸಂಪೂರ್ಣ ತನಿಖೆಗಾಗಿ ಸಮಿತಿಗಳನ್ನು ನೇಮಿಸುವ ಅಧಿಕಾರ ಸರಕಾರಕ್ಕೆ ಕೊಡಲಾಯಿತು. ಕಾರ್ಮಿಕ ನ್ಯಾಯಾಲಯಗಳು ಮತ್ತು ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಟ್ರಿಬ್ಯುನಲ್‌ಗಳ ಸ್ಥಾಪನೆಗೆ ಈ ಕಾಯ್ದೆಗಳು ಅನುವು ಮಾಡಿಕೊಟ್ಟಿವೆ. ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಉದ್ದಿಮೆಯಲ್ಲಿ ಜಾಯಿಂಟ ಆಡಳಿತ ಸಮಿತಿಗಳು ಸ್ಥಾಪಿಸಲ್ಪಟ್ಟವು. ಈಗ ಸುಮಾರು ೮೭ ಉದ್ದಿಮೆಗಳಲ್ಲಿ ಇಂತಹ ಸಮಿತಿಗಳು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿವೆ. ಪ್ರಮಾದ ಪೂರೈಕೆ, ಅಧಿಕ ಉತ್ಪಾದನೆ, ಯೋಗ್ಯ ಲಾಭದ ಅಂಶ ಮೊದಲಾದ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಈ ಸಮಿತಿಗಳು ಚರ್ಚಿಸಬಲ್ಲವು. ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವದ ಮೌಲ್ಯಗಳ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಗೆ ಈ ಸಮಿತಿಗಳು ಯೋಗ್ಯವಾಗಿವೆಯೆನ್ನಬಹುದು. ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಹೆಚ್ಚಳಕ್ಕೆ

ಮಾಲಿಕರಷ್ಟೇ ಹೊಣೆಯಲ್ಲ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪಾತ್ರವೂ ಹಿರಿದಾಗಿದೆ. ಅವರೀರ್ವರ ಸಹಕಾರವೇ ಉತ್ಪಾದನೆ. ಮಾಲಿಕರೂ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಪಾಲಿನ ಕರ್ತವ್ಯಗಳನ್ನು ನೆರವೇರಿಸಲು ಕೆಲ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಕಡ್ಡಾಯವಾಗಿ ಪಾಲಿಸಬೇಕು. ೧೯೫೮ ರಲ್ಲಿ ಶಿಸ್ತು ಸಂಹಿತೆ (Code of discipline) ಯೊಂದನ್ನು ಸಿದ್ಧಗೊಳಿಸಲಾಯಿತು. ಈ ಸಂಹಿತೆಯಂತೆ ಔದ್ಯಮಿಕ ಜಗಳಗಳು ಪರಸ್ಪರ ಚರ್ಚೆಯ ಮೂಲಕವೇ ಬಗೆಹರಿಯಬೇಕು. ಸಮಿತಿಗಳ ಮೂಲಕ ಕಲಹಗಳು ಬಗೆಹರಿಯುತ್ತವೆ. ಸರಕಾರವು ಮಧ್ಯಸ್ಥಿಕೆ ವಹಿಸಿ ತನ್ನ ನಿರ್ಣಯವನ್ನು ಕಡ್ಡಾಯವಾಗಿ ಮಾಲಿಕರು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮೇಲೆ ಹೇರಲಾಗುತ್ತದೆ. ಮೂರನೆಯ ಪಕ್ಷದ ಮಧ್ಯಸ್ಥಿಕೆ ಇಲ್ಲವೆ ಪಂಚಾಯತಿಯ ನಿರ್ಣಯ ಉಪದೇಶಾತ್ಮಕವಾಗಿರಬೇಕೇ ಹೊರತು ಕಡ್ಡಾಯವಾಗಿರಕೂಡದು. ದೀರ್ಘಕಾಲೀನ ಔದ್ಯಮಿಕ ಶಾಂತಿ ನೆಲೆಸಬೇಕಾದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಮಾಲಿಕರು ಪರಸ್ಪರ ಚರ್ಚೆಯ ಮೂಲಕವಾಗಿಯೇ ತಮ್ಮ ಜಗಳಗಳನ್ನು ಬಗೆಹರಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಸಮಂಜಸವಾಗಿದೆ.

ಭಾರತವು ಇಂದು ಔದ್ಯೋಗೀಕರಣದ ಮಾರ್ಗದಲ್ಲಿ ಮುನ್ನಡೆದಿದೆ. ಅದಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ನವೀಕರಣ, ಅಧಿಕ ಉತ್ಪಾದನೆ, ಔದ್ಯಮಿಕ ಶಾಂತಿ ಮೊದಲಾದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸಬೇಕಾಗಿದೆ. ಪರಸ್ಪರ ಸಮ್ಮತಿ, ಸಾಮೂಹಿಕ ನಿರ್ಣಯ ಈ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಬಿಡಿಸಲು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿವೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ನ್ಯಾಯಾಲಯಗಳು ಸಮಾಧಾನಕಾರಕವಾದ ನಿರ್ಣಯಗಳನ್ನು

ಕೊಡಲು ಅಸಮರ್ಥವಾಗಬಹುದು. ಶ್ರೀ ವ್ಹಿ. ವ್ಹಿ ಗಿರಿಯವರು ಔದ್ಯಮಿಕ ಶಾಂತಿ ಸ್ಥಾಪನೆಯ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ಸಾಮೂಹಿಕ ಚೌಕಶಿಯ (Collective bargaining) ಮಹತ್ವವನ್ನು ಕುರಿತು ತಮ್ಮ ಅಭಿಪ್ರಾಯ ನೀಡಿದ್ದಾರೆ. ಕಡ್ಡಾಯದ ನಿರ್ಣಯಗಳಿಗಿಂತ ಪರಸ್ಪರ ಒಪ್ಪಿಗೆಯ ನಿರ್ಣಯಗಳು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿವೆ ಎಂಬುದು ಅವರ ಮತ. ಇಂದು ಈ ಪದ್ಧತಿಯು ಟಾಟಾ ಕಂಪನಿ, ಟಾಟಾ ಉಕ್ಕಿನ ಕಾರಖಾನೆ, ಅಹ್ಮದಾಬಾದ ಗಿರಣಿಗಳು. ಮೈಸೂರ ಕಾಗದ ಕಾರಖಾನೆ, ಆಸಾಮ ಎಣ್ಣೆ ಕಂಪನಿ, ಭಾರತೀಯ ಅಲ್ಯುಮಿನಿಯಮ್ ವರ್ಕ್ಸ್, ಮೈಸೂರ ಸಕ್ಕರೆ ಕಾರಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರಚಲಿತವಿದೆ. ಸಾಮೂಹಿಕ ಚೌಕಶಿ ಪದ್ಧತಿಯು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಬೇಕಾದರೆ ಕೆಲ ಅಂಶಗಳು ಅವಶ್ಯ. ಮೊದಲನೆಯದಾಗಿ ತಮ್ಮ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಕೂಲಂಕಷವಾಗಿ ಚರ್ಚಿಸಲು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳು ಬಲಶಾಲಿಯಾಗಿರಬೇಕು. ಈ ಸಂಘಗಳ ಧುರೀಣತ್ವ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮಧ್ಯದಿಂದಲೇ ಬಂದಿರಬೇಕು. ರಾಜಕೀಯ ಪಕ್ಷಗಳು ಯಾವದೇ ರೀತಿಯಿಂದ ಕೈಹಾಕಕೂಡದು. ಎರಡನೆಯದಾಗಿ ಮಾಲಿಕರು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಆರ್ಥಿಕ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಶ್ರಮ ಮತ್ತು ಬಂಡವಾಳಗಳ ಮಹತ್ವವನ್ನರಿತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಈ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಸಹಾನುಭೂತಿಯುಳ್ಳವರಾಗಿರಬೇಕು. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಗಿರಣಿ ಮಾಲಿಕರು ತಮ್ಮ ಪರಸ್ಪರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಅರಿತರೆ ಸಾಲದು. ಅವರು ಪರಸ್ಪರ ಹಕ್ಕು ಮತ್ತು ಬಾಧ್ಯತೆಗಳಿಗೆ ಮಾನ್ಯತೆಯನ್ನಿತ್ತರೆ ಮಾತ್ರ ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಪ್ರಜಾಸತ್ತೆ ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ.

೫. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ನವೀಕರಣ

ಭಾರತದ ಹತ್ತಿಬಟ್ಟೆ, ಜೂಟು, ಸಕ್ಕರೆ, ಉಕ್ಕು ಮತ್ತು ಕಬ್ಬಿಣ, ಚಹ ಮೊದಲಾದ ಕೈಗಾರಿಕೋದ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿ ನವೀಕರಣದ ಅವಶ್ಯಕತೆಯನ್ನು ತಜ್ಞರು ಒತ್ತಿಹೇಳಿದ್ದುಂಟು. ನವೀಕರಣವೆಂದರೆ ಯಾಂತ್ರೀಕರಣವಲ್ಲ. ಹಳೆಯ ಯಂತ್ರಗಳಿಗೆ ಬದಲಾಗಿ ಅತ್ಯಾಧುನಿಕ ಯಂತ್ರ ಸಾಮಗ್ರಿಯನ್ನು ಉಪಯೋಗಿಸುವುದು ನವೀಕರಣದ ಒಂದು ಕ್ರಮವಾಗಿದೆ. ನವೀಕರಣವೆಂದರೆ ಕೈಗಾರಿಕೋದ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸಲಾದ ಕಚ್ಚಾ ಮಾಲು, ಯಂತ್ರಸಾಮಗ್ರಿ, ಮನುಷ್ಯಬಲ ಮೊದಲಾದ ಉತ್ಪಾದನಾ ಘಟಕಗಳ ಸಂಪೂರ್ಣ ಉಪಯೋಗವಾಗುವಂತೆ ಕೈಕೊಂಡ ಪದ್ಧತಿಯಾಗಿದೆ. ಉದ್ದೇಶಪೂರ್ವಕವಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡಿ, ಬಂಡವಾಳ ಗಾತ್ರ ಹೆಚ್ಚಿಸಿದರೆ, ನವೀಕರಣವು ಕಾರ್ಮಿಕ ವಿರೋಧಿಯಾಗಿ ಪರಿಣಮಿಸಬಹುದು. ಉದ್ದಿಮೆಗಳ ಉತ್ಪಾದನೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಿ, ದೇಶದ ಆರ್ಥಿಕ ಪ್ರಗತಿಗೆ ಭದ್ರ ತಳಹದಿಯನ್ನು ಹಾಕಲು ನವೀಕರಣವು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿದೆ ಎನ್ನಬಹುದು. ಅಮೇರಿಕೆಯ ಜನಸಾಮಾನ್ಯರ ಜೀವನಮಟ್ಟ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಉತ್ಪಾದಕತೆ ಹೆಚ್ಚಾಗಬೇಕಾದರೆ ನವೀಕರಣವೇ ಕಾರಣವಾಗಿದೆ. ಅಮೇರಿಕೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕನು ಇತರ ದೇಶಗಳ ಕಾರ್ಮಿಕನಿಗಿಂತ ನಿಪುಣನಲ್ಲ. ಆದರೆ ಉದ್ದಿಮೆಗಳಲ್ಲಿ ಹೊಸ ಸಲಕರಣೆ, ತರಬೇತಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು, ಆಡಳಿತ ಸುಧಾರಣೆಗಳ

ಮೂಲಕ ಹೆಚ್ಚು ಉತ್ಪಾದಿಸಲು ಕಾರ್ಮಿಕನು ಸಮರ್ಥನಾಗಿದ್ದಾನೆ. ಇಂದು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹೊಂದಿದ ಹಾಗೂ ಹೊಂದುತ್ತಿರುವ ಬ್ರಿಟನ್ ಮೊದಲಾದ ದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ನವೀಕರಣಕ್ಕೆ ಪ್ರಾಶಸ್ತ್ಯವನ್ನೀಯಲಾಗಿದೆ. ಅದೊಂದು ಆರ್ಥಿಕ ಪ್ರಗತಿಯ ಸಾಧನವಾಗಿದೆ. ಭಾರತದಂತಹ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹೊಂದುತ್ತಿರುವ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳಲ್ಲಿ ನವೀಕರಣದ ಅವಶ್ಯಕತೆ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಕಂಡುಬರುತ್ತಿದೆ.

ದ್ವಿತೀಯ ಮಹಾಯುದ್ಧದ ನಂತರದ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಸರಕುಗಳ ಬೇಡಿಕೆ ಮತ್ತು ಪೂರೈಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಸಮತೋಲವನ್ನು ಸಾಧಿಸಲೋಸುಗ ಅನೇಕ ದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ನವೀಕರಣವನ್ನು ತಮ್ಮ ಕೈಗಾರಿಕೋದ್ದಿಮೆಗಳಲ್ಲಿ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಿದರು. ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಕೂಡ ಹತ್ತಿಬಟ್ಟೆ ಮತ್ತು ಜೂಟ ಗಿರಣಿಗಳಲ್ಲಿ ಹಳೆಯ ಹಾಗು ಸವಕಳಿ ಯಂತ್ರ ಸಾಮಗ್ರಿಗೆ ಬದಲು ಆಧುನಿಕ ಯಂತ್ರಗಳನ್ನು ಉಪಯೋಗಿಸಲು ತಜ್ಞರು ಸೂಚಿಸಿದ್ದಾರೆ. ನವೀಕರಣದ ಮೂಲಕ ಉತ್ಪಾದನೆಯಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನು ಸಾಧಿಸಿ. ಆರ್ಥಿಕ ಪ್ರಗತಿಯನ್ನು ತ್ವರಿತಗೊಳಿಸಬಹುದು. ಆದರೆ ಅದರಿಂದುಂಟಾಗುವ ನಿರುದ್ಯೋಗವನ್ನು ಹೋಗಲಾಡಿಸದಿದ್ದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳ ತಮ್ಮ ವಿರೋಧವನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸದೆ ಇರಲಾರವು. ಅಂತರ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಉತ್ಪಾದಕತೆಯ ಮಂಡಳಿಯು ಉತ್ಪಾದನೆಯಲ್ಲಿಯ ಇಳಿಮುಖಕ್ಕೆ ಗಿರಣಿ ಮಾಲಿಕರ ದೋಷಪೂರಿತ ಆಡಳಿತ ನೀತಿ ಹಾಗೂ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಗಳ ಬಗ್ಗೆ ನಿರ್ಲಕ್ಷ ಭಾವನೆ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಕಾರಣೀಭೂತವೆಂದು ಅಭಿಪ್ರಾಯಪಟ್ಟಿದೆ. ಇದ್ದ ಯಂತ್ರಗಳನ್ನೇ ಕಾಳಜಿಪೂರ್ವಕವಾಗಿ ಉಪ

ಯೋಗಿಸಿದರೆ ಉತ್ಪಾದನೆಯಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನುಂಟು ಮಾಡಲು ಸಾಧ್ಯವೆಂಬ ಮಾತನ್ನು ಆ ಮಂಡಳಿಯ ಸದಸ್ಯರು ಹೇಳಿದ್ದಾರೆ. ಹೀಗೆ ವಿಚಾರಿಸಿದಲ್ಲಿ ನವೀಕರಣದಿಂದ ನಿರುದ್ಯೋಗ ಸಮಸ್ಯೆ ಉದ್ಭವಿಸಲಾರದು. ಭಾರತದಲ್ಲಿ ನವೀಕರಣದ ಆವಶ್ಯಕತೆಯನ್ನು ಎರಡು ವಿಧವಾಗಿ ಹೇಳಬಹುದು.

೧) ಉತ್ಪಾದನೆಯ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡಿ, ಪೈಪೋಟಿಯಿಂದ ಭಾರತೀಯ ಸರಕುಗಳನ್ನು ಅಧಿಕ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ವಿದೇಶೀ ಪೇಟೆಯಲ್ಲಿ ಮಾರುವುದು.

೨) ನವೀಕರಣದಿಂದ ಬಂದ ಲಾಭವನ್ನು ವಿನಿಯೋಗಕ್ಕಾಗಿ ಉಪಯೋಗಿಸುವುದು.

ಯೋಜನಾ ಆಯೋಗವು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಮಾಲಿಕರಿಗನುಕೂಲವಾಗುವಂತೆ ನವೀಕರಣ ಧೋರಣೆಯನ್ನು ರೂಪಿಸಿದೆ. ನವೀಕರಣದಿಂದುಂಟಾಗುವ ನಿರುದ್ಯೋಗವನ್ನು ಹೋಗಲಾಡಿಸಲು ಉದ್ಯೋಗಾವಕಾಶಗಳನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಲು ಕೂಡ ಯೋಜಿಸಲಾಗಿದೆ. ನವೀಕರಣದಿಂದ ದೊರೆಯಬಹುದಾದ ಲಾಭದ ಕೆಲ ಅಂಶವು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೂ ತಟ್ಟಬೇಕೆಂದು ತಿಳಿಸಲಾಗಿದೆ.

ದ್ವಿತೀಯ ಪಂಚವಾರ್ಷಿಕ ಯೋಜನೆಯು ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಪ್ರಾಶಸ್ತ್ಯವನ್ನಿತ್ತಿದೆ. ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಬೆಳವಣಿಗೆಗೆ ನವೀಕರಣ ಅನಿವಾರ್ಯವಾಗಿದೆ. ಆರ್ಥಿಕ ಸ್ವಾವಲಂಬನೆಯ

ಗುರಿ ಸಾಧನೆಗಾಗಿ ನವೀಕರಣ ನೀತಿಯನ್ನು ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಕೈಬಿಡದೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಮಾಲಿಕರಿಗೆ ಸಮ್ಮತವಾಗುವಂತೆ ಅದನ್ನು ಹಂತಹಂತವಾಗಿ ಕಾರ್ಯಗತಗೊಳಿಸುವದು ಸೂಕ್ತವೆಂದು ತೋರುತ್ತದೆ. ಹತ್ತಿಬಟ್ಟೆಯ ಗಿರಣಿಗಳಲ್ಲಿ ಅತ್ಯಾಧುನಿಕ ಯಂತ್ರ ಸಾಮಗ್ರಿಯ ಆವಶ್ಯಕತೆ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಕಂಡುಬಂದಿದೆ. ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಹೆಚ್ಚಳವು ಅನೇಕ ಗಿರಣಿಗಳಲ್ಲಿಯ ನಷ್ಟಕ್ಕೆ ಕಾರಣವಾಗಿದೆ. ೧೯೭೦ರಲ್ಲಿ ೬೮ ಗಿರಣಿಗಳು ಮುಚ್ಚಲ್ಪಟ್ಟವು. ಅದರ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ೬೩೦೦೦ ಕಾರ್ಮಿಕರು ನಿರುದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿ ಅಲೆದಾಡಬೇಕಾಯಿತು. ಸರಕಾರವು ಈಗ ೪೭ ಗಿರಣಿಗಳನ್ನು ತನ್ನ ನಿಯಂತ್ರಣದಲ್ಲಿ ತೆಗೆದುಕೊಂಡಿದೆ. ನವೀಕರಣವನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಿದಲ್ಲಿ ಐದು ವರ್ಷಗಳ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ೫೦೦ ಕೋಟಿ ರೂಪಾಯಿಗಳನ್ನು ವೆಚ್ಚ ಮಾಡಬೇಕಾಗುವದು. ಜೂಟ, ಸಕ್ಕರೆ, ಚಹ ಮೊದಲಾದ ಇನ್ನುಳಿದ ನಿರ್ಯಾತ ವಸ್ತುಗಳ ಉದ್ದಿಮೆಗಳಲ್ಲಿ ನವೀಕರಣ ಅನಿವಾರ್ಯವಾಗಿದೆ. ವಿದೇಶೀ ವಿನಿಮಯ ಸಂಗ್ರಹ ಅಧಿಕವಾಗಬೇಕಾದರೆ ಅದೊಂದೇ ಮಾರ್ಗವಾಗಿದೆ. ಈ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಸರಕಾರವು ನವೀಕರಣ ಧ್ಯೇಯವನ್ನು ಒಳ್ಳೆಯ ಜಾಗರೂಕತೆಯಿಂದ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಬೇಕು. ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆಯದೆ, ಅವರ ಉತ್ಪಾದಕತೆ ಹೆಚ್ಚಾಗುವಂತೆ ಸುಧಾರಣೆಗಳನ್ನು ಕೈಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಕೂಲಿಕಾರರ ಹಿತರಕ್ಷಣೆಯನ್ನು ಮುಂದಿಟ್ಟುಕೊಂಡು, ಸರಕಾರವು ನವೀಕರಣ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಹಂತಹಂತವಾಗಿ ಕಾರ್ಯಗತಗೊಳಿಸಿದರೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರು

ಯಾವದೇ ವಿರೋಧವನ್ನು ಈ ಆರ್ಥಿಕ ಕ್ರಮಕ್ಕೆ ವ್ಯಕ್ತ ಪಡಿಸಲಾರರು.

೬. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಲ್ಯಾಣ ಮತ್ತು ಯೋಜನೆಗಳು

ಬಂಡವಾಳ ಪ್ರಧಾನ ಆರ್ಥಿಕ ಪದ್ಧತಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕನು ನಿರಂತರ ಶೋಷಣೆಗೀಡಾಗಿ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ನಿರಾಶೆಯ ಉಸಿರನ್ನೆಳೆಯಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಬಡತನ, ಅನಾರೋಗ್ಯ, ಕುಟುಂಬದ ನೂರೆಂಟು ಚಿಂತೆಗಳಲ್ಲಿ ಬೆಂದು ಬೂದಿಯಾಗುತ್ತಿರುವದನ್ನು ನಾವು ಕಣ್ಣಾರೆ ಕಾಣುತ್ತೇವೆ. ಈ ಬಡಜೀವಿಗಳು ಅನುಭವಿಸುತ್ತಿರುವ ಕಷ್ಟಗಳಿಗೆ ನಿವಾರಣೆ ಇಲ್ಲವೇ ? ಎಂಬ ಪ್ರಶ್ನೆ ಉದ್ಭವಿಸುವದು. ಕಾರ್ಮಿಕನು ಕೇವಲ ಉತ್ಪಾದನಾ ಘಟಕವಾಗಿರದೆ, ಅವನೊಬ್ಬ ಸಮಾಜಜೀವಿ ಹೊಣೆಗಾರ ನಾಗರಿಕನಾಗಿದ್ದಾನೆ. ಕಲ್ಯಾಣ ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಗಳಿಗೆ ಗಮನವನ್ನೀಯುವದು ಸರಕಾರದ ಆದ್ಯ ಕರ್ತವ್ಯವಾಗಿದೆ. ಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುವಾಗ ಅನೇಕ ಸೌಕರ್ಯಗಳು ಅವನಿಗೆ ಸಿಗುವಂತಾಗಬೇಕು. ಗಿರಣಿಯಿಂದ ಹೊರ ಬಂದಾಗ ಅವನು ಉತ್ತಮ ಜೀವನವನ್ನು ನಡೆಸುವಂತಾಗಬೇಕು. ಸರಕಾರದ ಕಲ್ಯಾಣಕಾರಿ ಧೋರಣೆಯು ಕಾರ್ಮಿಕನ

ಆರ್ಥಿಕ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಮತ್ತು ನೈತಿಕ ಮಟ್ಟವು ಹೆಚ್ಚು ಮಂತಪ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ರೂಪಿಸಲ್ಪಡಬೇಕಾದುದು ರಾಷ್ಟ್ರದ ಪ್ರಗತಿ ದೃಷ್ಟಿ ಯಿಂದ ಅವಶ್ಯವಾಗಿದೆ. ಯೋಗ್ಯವಸತಿ, ಔಷಧೋಪಚಾರ, ಶಿಶುವಿಹಾರ, ವಿಶ್ರಾಂತಿ ಗೃಹಗಳು, ಕುಡಿಯುವ ನೀರಿನ ವ್ಯವಸ್ಥೆ, ಉಪಹಾರ ಗೃಹ, ಕಕ್ಕಸ, ಸ್ನಾನ ಗೃಹ, ಮಕ್ಕಳ ಶುಶ್ರೂಷೆ, ವಾಚನಾಲಯ, ಸಹಕಾರಿ ಸಂಘಗಳು, ಗಿರಣಿ ಗಳಲ್ಲಿಯ ಮುಂಜಾಗ್ರತಾ ಕ್ರಮಗಳು, ಜೀವವಿಮೆ, ಕ್ಷೇಮನಿಧಿ ಹೆರಿಗೆ, ನಿರುದ್ಯೋಗ ಪರಿಹಾರಕ್ಕಾಗಿ ಹಣ ಸಹಾಯ, ಸೇವಾ ಹಣ, ಸಂಬಳ ಸಹಿತ ರಜೆ, ಮೊದಲಾದ ಕಲ್ಯಾಣಕಾರಿ ಕ್ರಮ ಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕನ ಕಾರ್ಯ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖವಾಗಿವೆ. ಮೇಲ್ಕಾಣಿಸಿದ ಕಲ್ಯಾಣಕಾರಿ ಯೋಜನೆ ಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕನ ಮಾನಸಿಕ ಮತ್ತು ದೈಹಿಕ ಸ್ವಾಸ್ಥ್ಯವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಕಾರಣೀಭೂತವಾಗಿವೆ. ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಶಾಂತಿ ಸ್ಥಾಪನೆಗೆ ಮೂಲವಾಗಿವೆ. ರಾಯಲ್ ಕಮಿಶನ್ ಮತ್ತು ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಈ ಕಾರ್ಯ ಕ್ರಮಗಳ ಮಹತ್ವವನ್ನು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಯೋಜನೆಗಳ ಗುರಿಸಾಧನೆಗಾಗಿ ಎತ್ತಿ ತೋರಿಸಿವೆ. ಈ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮ ಗಳಿಗೆ ಸರಕಾರವು ಪ್ರತ್ಯೇಕವಾಗಿ ಹಣ ವೆಚ್ಚ ಮಾಡಬೇಕಾಗು ತ್ತದೆ. ಆದರೆ ಈ ವೆಚ್ಚವು ಉತ್ಪಾದಕತೆಯ ಮೇಲೆ ತನ್ನ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ಮಾಡದೆಯಿರದು. ದೀರ್ಘಾವಧಿ ಆರ್ಥಿಕ ಯೋಜನೆಗಳಲ್ಲಿ ಸರಕಾರವು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಿತ ಸಂಬಂಧಗಳ ರಕ್ಷಣೆಗಾಗಿ ಯಥೋಚಿತ ಹಣವನ್ನು ಮೀಸಲಾಗಿಡಲೇಬೇಕು.

ದ್ವಿತೀಯ ಮಹಾಯುದ್ಧದ ಪೂರ್ವದಲ್ಲಿ ಸರಕಾರವು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಲ್ಯಾಣಕ್ಕಾಗಿ ಅಷ್ಟೊಂದು ಲಕ್ಷ್ಯವನ್ನೀಯುತ್ತಿರಲಿಲ್ಲ. ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯದ ನಂತರ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಲ್ಯಾಣ ಯೋಜನೆಯು ಆರ್ಥಿಕ ಯೋಜನೆಯ ಒಂದು ಪ್ರಮುಖ ಅಂಗವಾಗಿ ಪರಿಣಮಿಸಿದೆ. ೧೯೪೮ರ ಗಿರಣಿಗಳ ಕಾಯ್ದೆ, ೧೯೫೨ರ ಗಣಿ ಉದ್ದಿಮೆಗಳ ಕಾಯ್ದೆಗಳಲ್ಲಿ ಕ್ಯಾಂಟೀನ, ಸ್ನಾನಗೃಹ, ಔಷಧೋಪಚಾರ, ವಿಶ್ರಾಂತಿ ಗೃಹ ಮೊದಲಾದ ಸೌಕರ್ಯಗಳನ್ನೊದಗಿಸುವಂತೆ ಆದೇಶವನ್ನೀಡಲಾಗಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಲ್ಯಾಣಕ್ಕಾಗಿ ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಅಧಿಕಾರಿಯನ್ನು ಕೂಡ ನೇಮಿಸಲಾಯಿತು. ಗಣಿ ಮೊದಲಾದ ಉದ್ದಿಮೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಲ್ಯಾಣ ನಿಧಿ (welfare funds)ಗಳನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸಲಾಯಿತು. ಕೆಲ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ, ಮಾಲಿಕರ, ಮತ್ತು ಮಹಿಳೆಯರ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳಿಂದ ಕೂಡಿದ ಕಲ್ಯಾಣ ಮಂಡಳಗಳನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸಲಾಯಿತು. ಈ ಕಾನೂನುಗಳಂತೆ ಹತ್ತಿ ಬಟ್ಟೆ, ಸೆಣಬು, ಎಂಜನಿಯರಿಂಗ, ಉಣ್ಣೆ ಬಟ್ಟೆ, ಸಿಮೆಂಟ, ಸಕ್ಕರೆ, ಕಾಗದ ಮೊದಲಾದ ಗಿರಣಿಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಲ್ಯಾಣ ಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಯಗತಗೊಳಿಸಲು ಕ್ರಮಕೈಕೊಳ್ಳಲಾಯಿತು. ಕಲ್ಯಾಣಕಾರಿ ಯೋಜನೆಗಳ ಮೇಲೆ ಮಾಡುವ ವೆಚ್ಚವು ಋಣಭಾರವೆಂದೇ ಮಾಲಿಕರ ಅಭಿಪ್ರಾಯ. ಇದೊಂದು ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಉತ್ಪಾದನೆಯಲ್ಲಿಯ ವಿನಿಯೋಗವಾಗಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕನು ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯ ಸರಕಲ್ಲ. ಅವನ ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆ ಅವನ ನಿತ್ಯ ಜೀವನವನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿದೆ. ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವದ

ವಹೌಲ್ಯಗಳು ಬೆಳೆದು ಬರಬೇಕಾದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಗಳನ್ನು ಸಂರಕ್ಷಿಸಲು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಘ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಬೆಳೆದು ಬರಬೇಕು. ಮಾಲಿಕರು ಅವರ ಹಿತಗಳನ್ನು ಲಕ್ಷಿಸದೆ ಇದ್ದರೆ ಅನೇಕ ಗಂಡಾಂತರಗಳಿಗೆ ಎಡೆಮಾಡಿ ಕೊಟ್ಟಂತಾಗುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳ ಕೂಡ ಕೇವಲ ವಿರೋಧಿ ಪ್ರವೃತ್ತಿಯನ್ನು ಬೆಳೆಸಿಕೊಂಡು ಬರದೆ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸುಖ ಜೀವನಕ್ಕಾಗಿ ಸಹಕಾರಿ ಸಂಘಗಳನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸಿ ಅವರಿಗೆ ಅನೇಕ ಸೌಕರ್ಯಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಿ ಕೊಡಬೇಕು. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಲ್ಯಾಣ ಸಾಧನೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಹೊಣೆಯಾಗಿದೆ.

ನಮ್ಮ ಆರ್ಥಿಕ ಯೋಜನೆಗಳಲ್ಲಿ ರಾಷ್ಟ್ರದ ವಿವಿಧ ಆರ್ಥಿಕ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳ ಬೇಡಿಕೆಗಳಿಗನುಗುಣವಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಧೋರಣೆಯನ್ನು ರೂಪಿಸಲಾಗಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆಯನ್ನು ಸುಧಾರಿಸಲು ಅನೇಕ ಕಲ್ಯಾಣಕಾರಿ ಯೋಜನೆಗಳಿಗೆ ಪ್ರಾಶಸ್ತ್ಯವನ್ನೀಯಲಾಗಿದೆ. ಮೊದಲನೆಯ ಪಂಚವಾರ್ಷಿಕ ಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಲ್ಯಾಣಕ್ಕಾಗಿ ಸುಮಾರು ೭ ಕೋಟಿ ರೂಪಾಯಿಗಳ ಮೊತ್ತವನ್ನು ವೆಚ್ಚ ಮಾಡಲಾಯಿತು. ದ್ವಿತೀಯ ಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ಈ ವೆಚ್ಚದ ಮೊತ್ತವನ್ನು ೨೯ ಕೋಟಿ ರೂಪಾಯಿಗಳಿಗೆ ಏರಿಸಲಾಯಿತು. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಘಗಳು ಬಲಗೊಂಡು, ಅವು ರಾಷ್ಟ್ರದ ಆರ್ಥಿಕ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಪಾಲುಗೊಳ್ಳುವಂತೆ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳ ಪಟ್ಟಿಯನ್ನು ಸಿದ್ಧಪಡಿಸಲಾಯಿತು. ಕಾರ್ಮಿಕರ ವಿವಾದಗಳನ್ನು ಬಗೆಹರಿಸಲು ಪರಸ್ಪರ ಸಮ್ಮತಿ

ಮತ್ತು ಪಂಚಾಯತಿ ಪದ್ಧತಿಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಲಾಯಿತು. ಉದ್ದಿಮೆಗಳ ಆಡಳಿತದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಪಾಲುಗೊಳ್ಳುವಂತೆ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳಲಾಯಿತು. ಕಾರ್ಮಿಕರ, ಮಾಲಿಕರ ಮತ್ತು ತಂತ್ರಜ್ಞರ ಪ್ರಾತಿನಿಧ್ಯವುಳ್ಳಂಥ ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಗಳನ್ನು ಕೈಗಾರಿಕೋದ್ದಿಮೆಗಳಲ್ಲಿ ಸ್ಥಾಪಿಸಲು ಯೋಜಿಸಲಾಯಿತು. ಅದರಂತೆ ಯೋಜನೆಯ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಇಂತಹ ೨೬ ಮಂಡಲಗಳು ಸ್ಥಾಪಿಸಲ್ಪಟ್ಟವು. ಇಂಥ ಮಂಡಲಗಳು ಯುಗೋಸ್ಲಾವಿಯಾ ಮತ್ತಿತರ ಪೂರ್ವ ಐರೋಪ್ಯ ದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಉತ್ಪಾದನೆಯ ವಿಷಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಅನೇಕ ನಿರ್ಣಯಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವಲ್ಲಿ ಯಶಸ್ವಿಯಾಗಿವೆ. ನಮ್ಮ ದೇಶದಲ್ಲಿ ಈ ಪ್ರಯೋಗ ಇದೀಗ ಪ್ರಾರಂಭವಾಗಿದೆ. ದ್ವಿತೀಯ ಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಧೋರಣೆಯನ್ನೇ ತೃತೀಯ ಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ಮುಂದುವರಿಸಲಾಯಿತು. ಈ ಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ತರಬೇತಿಗಾಗಿ ಅಧಿಕ ಮಹತ್ವವನ್ನು ಕೊಡಲಾಗಿದೆ. ಸುಮಾರು ೫೫.೮ ಕೋಟಿ ರೂಪಾಯಿಗಳ ವೆಚ್ಚ ಮಾಡಲಾಯಿತು. ೧೯೬೬–೬೯ರ ವಾರ್ಷಿಕ ಯೋಜನೆಗಳಲ್ಲಿ ೩೫ ಕೋಟಿ ರೂಪಾಯಿಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಲ್ಯಾಣ ಮತ್ತು ಅವರ ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕಾಗಿ ಖರ್ಚು ಮಾಡಲಾಯಿತು. ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಪಾಲಿನ ಹೊಣೆಯನ್ನರಿತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಮೂಲಕ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಮಹತ್ವದ ಪಾತ್ರವನ್ನು ವಹಿಸುವಂತೆ ಮಾಡುವುದೇ ಕಾರ್ಮಿಕ ಶಿಕ್ಷಣದ ಗುರಿಯಾಗಿದೆ. ಕಸಬುದಾರರ ತರಬೇತಿ ಶಾಲೆಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ೧೯೬೧ರಲ್ಲಿ ೧೬೩ ಇದ್ದು

೧೯೬೯ರ ಕೊನೆಗೆ ೩೫೬ಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿತು. ೯,೨೧,೦೦೦ಕ್ಕೆ ಮಿಕ್ಕಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತರಬೇತಿ ಪಡೆದರು. ೧೯೭೨ರ ಮಾರ್ಚ ತಿಂಗಳ ಕೊನೆಗೆ ತರಬೇತಿ ಪಡೆದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ ೧೨,೨೧,೭೧೩ಕ್ಕೆ ಮಿಕ್ಕಿತು. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕಾಗಿ ಕೇಂದ್ರ ಮಂಡಲಗಳನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸಲಾಯಿತು. ಈ ಯೋಜನಾವಧಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಿತ್ಯಜೀವನಾವಶ್ಯಕಗಳಿಗಾಗಿ ಸಹಕಾರಿ ಸಂಘಗಳ ಬೆಳವಣಿಗೆಗೆ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹವನ್ನೀಯಲಾಯಿತು. ಸುಮಾರು ೨೭೬೦ ಸಹಕಾರಿ ಸಂಘಗಳನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸಲಾಯಿತು. ಬೋನಸ್‌ಕಾಯ್ದೆಯನ್ನು ಅನೇಕ ಅಂಗಡಿ ಮತ್ತು ವ್ಯಾಪಾರೋದ್ದಿಮೆಗಳಿಗೆ ವಿಸ್ತರಿಸಲಾಯಿತು. ನಾಲ್ಕನೆಯ ಪಂಚವಾರ್ಷಿಕ ಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ಉತ್ಪಾದನೆ ಮತ್ತು ವೇತನಗಳಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಸಂಬಂಧವಿರುವಂತೆ ಉತ್ಪಾದನಾಭಿಮುಖವಾದ ವೇತನ ನೀತಿಯನ್ನು ಅನುಸರಿಸಲಾಯಿತು. ವಸ್ತುಗಳ ಬೆಲೆಗಳು ಏರಿದಂತೆ ವೇತನಗಳನ್ನು ಏರಿಸುತ್ತ ಹೋದರೆ ಉತ್ಪಾದನೆ ಅಧಿಕವಾಗಲಾರದು. ಉತ್ಪಾದನೆಯು ಅಧಿಕವಾದಾಗ ಮಾತ್ರ ಬೆಲೆಗಳ ಸ್ಥಿರೀಕರಣ ಸಾಧ್ಯ. ಬೆಲೆಗಳ ಸ್ಥಿರೀಕರಣ ಆರ್ಥಿಕ ಪ್ರಗತಿಗೆ ಮೂಲವಾಗಿದೆ. ನಾಲ್ಕನೆಯ ಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ಇಂಥ ವೇತನ ನೀತಿಯನ್ನು ಅನುಸರಿಸಲಾಯಿತು. ಕಾರ್ಮಿಕರ ವಿಮಾಯೋಜನೆಯ ಕಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ಸುಮಾರು ೪೨ ಲಕ್ಷ ಕಾರ್ಮಿಕರು ವಿವಿಧ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಧನ ಸಹಾಯ ಪಡೆದರು. ಈ ಯೋಜನೆಯ ಲಾಭ ಸಣ್ಣ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ಮತ್ತು ತೋಟದ ಬೆಳೆಗಳ ಉದ್ದಿಮೆಗಳಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುವ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೂ ಮುಟ್ಟುವಂತೆ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಕೊಳ್ಳಲಾ

ಯಿತು. ಗಿರಣಿಗಳು, ಬಂದರುಗಳು, ಗಣಿಗಳಲ್ಲಿಯ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮತ್ತು ಅವರ ಕುಟುಂಬದ ಸೌಖ್ಯಕ್ಕಾಗಿ ಕಲ್ಯಾಣಕಾರಿ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಮುಂದುವರಿಸಲಾಯಿತು. ಐದನೆಯ ಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಮಾಲಿಕರ ನಡುವಣ ಸಂಬಂಧಗಳ ಸುಧಾರಣೆಗಾಗಿ ಮತ್ತಿಷ್ಟು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಹಾಕಿಕೊಳ್ಳಲು ಯೋಜಿಸಲಾಗಿದೆ. ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಯೊಂದನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸಿ ಅದರ ಮುಖಾಂತರ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಅನೇಕ ವಿಷಯಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಅಭ್ಯಾಸ ಮತ್ತು ಸಂಶೋಧನೆ ಮಾಡಲು ವಿವೇಚಿಸಲಾಗಿದೆ. ಈ ಎಲ್ಲ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳಿಗಾಗಿ ೫೭ ಕೋಟಿ ರೂಪಾಯಿ ವೆಚ್ಚದ ಅಂದಾಜಿದೆ.

ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಲ್ಯಾಣ ವಿಷಯವಾಗಿ ಚರ್ಚಿಸುವಾಗ ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕಡೆಗಣಿಸುವಂತಿಲ್ಲ. ದ್ವಿತೀಯ ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪರಿಶೀಲನಾ ಸಮಿತಿಯ ಪ್ರಕಾರ ೧೯೫೬-೫೭ರಲ್ಲಿ ೧೬ ದಶಲಕ್ಷ ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುಟುಂಬಗಳಿದ್ದವು. ಗ್ರಾಮೀಣ ಕುಟುಂಬಗಳ ಶೇಕಡಾ ೨೫ ರಷ್ಟು ಜನ ಸುಗ್ಗಿಯ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಬೇರೆಯವರ ಮನೆಯಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಹೊಲಗಳಲ್ಲಿ ಕೂಲಿಗಾಗಿ ದುಡಿಯುತ್ತಾರೆ. ಅವರ ಆರ್ಥಿಕ ಮಟ್ಟವನ್ನೂ ಸುಧಾರಿಸುವುದು ಕೂಡ ಸರಕಾರದ ಕರ್ತವ್ಯ. ಭೂಸುಧಾರಣೆಯ ಲಾಭ ಅವರಿಗೂ ತಟ್ಟಬೇಕು. ಭೂದಾನ, ಜಮೀನದಾರಿ ನಿರ್ಮೂಲನ, ಭೂಸುಧಾರಣೆಗಳಿಂದ ದೊರೆತ ಭೂಮಿಯು ಕೃಷಿಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ದೊರೆಯುವಂತೆ ಸರಕಾರ ಕ್ರಮಕೈಕೊಳ್ಳುವುದು ಯೋಗ್ಯ

ವೆನಿಸಿದೆ. ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಕಾಯ್ದೆ ಅವರಿಗೂ ಅನ್ವಯಿಸಬೇಕು. ಹಳ್ಳಿಗಳಲ್ಲಿ ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೂಡ ಉತ್ತಮ ಜೀವನ ನಡೆಸು ವಂತೆ ವಾತಾವರಣವನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಿಕೊಡಬೇಕಾದುದು ಅವಶ್ಯ.

೭. ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಸ್ಥೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಧೋರಣೆ

ಕಾರ್ಮಿಕ ಧೋರಣೆಯನ್ನು ರೂಪಿಸುವಾಗ ಅಂತರ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳನ್ನು ಇಲ್ಲವೆ ಸಲಹೆ ಸೂಚನೆಗಳನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಳ್ಳುವುದು ಸೂಕ್ತ ವಾದ ಮಾತು. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಯಾವ ದೇಶದವರಾಗಿರಲಿ, ಅವರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳೆಲ್ಲವೂ ಒಂದೇ ತೆರನಾಗಿವೆ. ರಾಷ್ಟ್ರ ರಾಷ್ಟ್ರ ಗಳಲ್ಲಿ ಪರಸ್ಪರ ಮೈತ್ರಿಯನ್ನು ನಾವಿಂದು ಕಾಣುತ್ತೇವೆ. ಯಾವದೇ ಒಂದು ರಾಷ್ಟ್ರದ ಬಡತನ ಇನ್ನುಳಿದ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಆತಂಕವಾಗಿದೆ. ಆದುದರಿಂದ ಈಗಿನ ಜಾಗತಿಕ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯತೆಯ ಧೋರಣೆ ಆದರ್ಶಪ್ರಾಯವಾ ದುದಲ್ಲ. ಆರ್ಥಿಕ, ರಾಜಕೀಯ, ಸಾಮಾಜಿಕ, ವೈಜ್ಞಾನಿಕ ಕ್ಷೇತ್ರ ಗಳಲ್ಲಿ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳೆಲ್ಲವು ಒಂದಾಗುತ್ತಿರುತ್ತವೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಾಮಾ

ಜಿಕ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ನ್ಯಾಯವನ್ನು ದೊರಕಿಸಿಕೊಡಲು ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಯು ೧೯೧೯ರಲ್ಲಿ ಸ್ಥಾಪಿತವಾಯಿತು. ರಾಷ್ಟ್ರಗಳ ಒಕ್ಕೂಟವು ದೇಶದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ರಾಜಕೀಯ ಬಿಕ್ಕಟ್ಟನ್ನು ನಿವಾರಿಸಲು ಕೆಲ ವೇಳೆ ಅಯಶಸ್ವಿಯಾದರೂ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಸ್ಥೆ ತನ್ನ ಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ಯಶಸ್ವಿಯಾಗುತ್ತಲೇ ಬಂದಿದೆ. ಈ ಸಂಸ್ಥೆಯು ಯಾವದೇ ರಾಜಕೀಯ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ಪದ್ಧತಿಗಳಿಗೆ ಅಂಟಿಕೊಂಡಿಲ್ಲ. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನ್ಯಾಯವಾಗಿ ದೊರೆಯಬೇಕಾದ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ದೊರೆಯಬೇಕೆಂಬುದೇ ಅವರ ಉದ್ದೇಶ. ಇತ್ತೀಚೆಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ಮತ್ತು ಸಂಘಟನೆಗೆ ಹೆಚ್ಚು ಮಹತ್ವವನ್ನೀಯಲಾಗಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕನು ಮಾಲಿಕರ ಕರುಣೆಗೆ ಪಾತ್ರನಾಗಿ ಜೀವಿಸದೆ, ಸ್ವತಂತ್ರ ವ್ಯಕ್ತಿಯಾಗಿ ಸಂಘಶಕ್ತಿಯನ್ನು ಬೆಳೆಸಿಕೊಂಡು ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ತನ್ನದೇ ಆದ ಒಂದು ಗೌರವಯುತ ಸ್ಥಾನವನ್ನು ಗಳಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಶಕ್ತನಾಗಬೇಕೆಂಬುದು ಅವರ ಆದರ್ಶವಾಗಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಯಾರೇ ಇರಲಿ, ಯಾವ ಜಾತಿ, ವರ್ಣ, ಭಾಷೆಗೆ ಸೇರಿರಲಿ, ಅವರಿಗೆ ಆರ್ಥಿಕ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯನ್ನೀಡುವದು ಸರಕಾರದ ಆದ್ಯಕರ್ತವ್ಯವಾಗಿದೆ. ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಸದಸ್ಯತ್ವ ಭಾರತೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಚಳವಳಿಗೆ ಸ್ಫೂರ್ತಿಯಾಗಿದೆ. ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯಾನಂತರದ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಘಟನೆಗೆ, ಈ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಸಲಹೆ ಸೂಚನೆಗಳು ಸಹಾಯಕಾರಿಯಾಗಿವೆ ಎಂಬುದರಲ್ಲಿ ಸಂದೇಹವಿಲ್ಲ. ಉತ್ಪಾದಕತೆ, ದುಡಿಮೆಯ ಅವಧಿ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಆರೋಗ್ಯ, ಉದ್ದಿಮೆ

ಗಳ ಆಡಳಿತ, ಔದ್ಯಮಿಕ ಶಾಂತಿ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ತರಬೇತಿ ಮೊದಲಾದ ವಿಷಯುಗಳನ್ನು ಕುರಿತು ಈ ಸಂಸ್ಥೆಯು ಸದಸ್ಯ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳಿಗೆ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ನೀಡುತ್ತಿದೆ. ಔದ್ಯಮಿಕ ಪ್ರಜಾಸತ್ತೆಯನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸುವಲ್ಲಿ ಸಂಸ್ಥೆಯು ಆಸ್ಥೆಯಿಂದ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿದೆ. ಸಂಸ್ಥೆಯು ಅನೇಕ ಸದಸ್ಯ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳಿಗೆ ಆರ್ಥಿಕ ಮತ್ತು ತಾಂತ್ರಿಕ ನೆರವನ್ನೀಡುತ್ತಿರುತ್ತಿದೆ. ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಯ ನಿಧಿಯಿಂದ ಅನೇಕ ದೀರ್ಘಾವಧಿ ಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ಇಂಥ ಯೋಜನೆಗಳಲ್ಲಿ ವೃತ್ತಿ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ಒಂದು ವಿಶೇಷ ಕ್ರಮವಾಗಿದೆ. ಗ್ರಾಮೀಣ ಕಾರ್ಮಿಕರ ತರಬೇತಿ ಮತ್ತು ಅವರ ಜೀವನ ಸುಧಾರಣೆ ಇದರ ಉದ್ದೇಶವಾಗಿದೆ.

ಸದಸ್ಯ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳು ತಮ್ಮ ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಮಿಕ ಧೋರಣೆಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸುವಾಗ ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಸಲಹೆ ಸೂಚನೆಗಳನ್ನು ಲಕ್ಷ್ಯದಲ್ಲಿಡಬೇಕಾದುದು ಅತ್ಯವಶ್ಯ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಧೋರಣೆಯು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಗಳ ಸಂರಕ್ಷಣೆಗಾಗಿ ರಚಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಧೋರಣೆಯಾಗಿರದೆ, ರಾಷ್ಟ್ರದ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಸದ್ವಿನಿಯೋಗಕ್ಕಾಗಿ ಮನುಷ್ಯ ಬಲದ ಉಪಯುಕ್ತತೆಯನ್ನು ಕುರಿತ ದೀರ್ಘಾವಧಿ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಧೋರಣೆಯಾಗಿದೆ. ಕೃಷಿ, ಕೈಗಾರಿಕೆ, ಸಾರಿಗೆ ಸಂಪರ್ಕ, ಸೇವೆ ಮೊದಲಾದ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಮನುಷ್ಯಬಲದ ಪ್ರಮಾಣಬದ್ಧ ವಿತರಣೆಯಾಗಬೇಕು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಉತ್ಪಾದನಾ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಅಧಿಕವಾಗಬೇಕು.

ಈ ಉದ್ದೇಶಗಳನ್ನೊಳಗೊಂಡ ಕಾರ್ಮಿಕ ನೀತಿಯ ಅವಶ್ಯಕತೆ ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಭಾರತದಂತಹ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಹೊಂದುತ್ತಿರುವ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಕಂಡು ಬರುತ್ತದೆ.

ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಯೋಜನಾಬದ್ಧ ಆರ್ಥಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಚೌಕಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮತ್ತು ಉದ್ದಿಮೆದಾರರ ಬೇಡಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಸಮನ್ವಯ ಸಾಧಿಸುವಂತೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಧೋರಣೆಯನ್ನು ರೂಪಿಸಲಾಗಿದೆ. ರಾಷ್ಟ್ರದ ಮನುಷ್ಯಬಲ ಮತ್ತು ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳಲ್ಲಿ ಸರಿಯಾದ ಜೋಡಣೆ ಆರ್ಥಿಕ ಪ್ರಗತಿ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಅವಶ್ಯವಾದುದು. ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಯೋಜನೆಗಳ ಮೂಲಕ ಪೂರ್ಣ ಉದ್ಯೋಗಾವಕಾಶಗಳನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಿಕೊಡುವುದು ನಮ್ಮ ಯೋಜನೆಗಳ ಗುರಿಯಾಗಿದೆ. ಪ್ರಾದೇಶಿಕ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳನ್ನು ಸಮೀಕ್ಷಿಸಿ, ಆಯಾ ಭಾಗಗಳಲ್ಲಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಬೆಳವಣಿಗೆಯಾದರೆ ಮಾತ್ರ ಆ ಭಾಗದ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ವಯಸ್ಕನ ಶ್ರಮಬಲವನ್ನು ಉಪಯೋಗಿಸಿದಂತಾಗುತ್ತದೆ. ನಮ್ಮ ದೇಶದಲ್ಲಿ ಮನುಷ್ಯಬಲದ ಸರಿಯಾದ ಉಪಯೋಗ ಆಗುತ್ತಿಲ್ಲ ಎಂಬುದಕ್ಕೆ ನಿರುದ್ಯೋಗವೇ ಸಾಕ್ಷಿಯಾಗಿದೆ. ಕೃಷಿ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿಯೇ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ ಸುಮಾರು ೧೪೮ ದಶಲಕ್ಷವಿದೆ. ಅಂದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಬಲದ ಶೇಕಡಾ ೭೦ರಷ್ಟು ಬೇಸಾಯದಲ್ಲಿದ್ದಾರೆ ಎಂಬುದು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿದೆ. ಬೇಸಾಯಕ್ಕಾಗಿ ದೊರೆಯುವ ಭೂಮಿಯಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಳವಿಲ್ಲದ್ದರಿಂದ ಹೆಚ್ಚಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅಂಚಿನ ಉತ್ಪಾದಕತೆ ಶೂನ್ಯವಾಗಿದೆ. ಗ್ರಾಮಾಂತರ ಭಾಗ

ಗಳಲ್ಲಿ ಈ ತೆರನ ನಿರುದ್ಯೋಗ ಸಾಕಷ್ಟಿದೆ. ನಗರಗಳಲ್ಲಿ ಪದವೀಧರರಲ್ಲಿ ನಿರುದ್ಯೋಗ ದಿನೇ ದಿನೇ ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿದೆ. ತಜ್ಞರ ಅಭಿಪ್ರಾಯದಂತೆ ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕ ಬಲದ ಶೇಕಡಾ ೧೦.೪ರಷ್ಟು ಜನ ನಿರುದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿದ್ದಾರೆಂದು ಅಂದಾಜು ಮಾಡಲಾಗಿದೆ. ಪಂಚವಾರ್ಷಿಕ ಯೋಜನೆಗಳಲ್ಲಿ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಮತ್ತು ಖಾಸಗಿ ವಿಭಾಗಗಳಲ್ಲಿ ವಿನಿಯೋಗದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಳದ ಮೂಲಕ ಉದ್ಯೋಗವಕಾಶಗಳನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಿ ಕೊಡಲಾಗಿದೆ. ಈ ಕ್ರಮವು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಲ್ಯಾಣ ಸಾಧನೆ ಮಾತ್ರವಾಗಿರದೆ, ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಪಥದಲ್ಲಿ ಒಂದು ಪ್ರಮುಖ ಹೆಜ್ಜೆಯಾಗಿದೆ ಎಂದು ಹೇಳಬಹುದು. ಯೋಜನೆಗಳಲ್ಲಿ ಸ್ಪಷ್ಟಪಡಿಸಿದಂತೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ನೀತಿಯು ಉತ್ಪಾದನಾಭಿಮುಖವಾಗಿರಬೇಕು. ಈ ನೀತಿಯು ಕಾರ್ಯಗತಗೊಳ್ಳಬೇಕಾದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳು, ಮಾಲಿಕರು ಮತ್ತು ಸರಕಾರಗಳಲ್ಲಿ ಪರಸ್ಪರ ಹೊಂದಾಣಿಕೆ ಇಲ್ಲವೆ ಸಮ್ಮತಿ ಅವಶ್ಯ. ಮಾಲಿಕರು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರು ನೀತಿ ಸಂಹಿತೆಯನ್ವಯ ಕೆಲ ಬಂಧನಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸಲೇಬೇಕು. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಮಾಲಿಕರಲ್ಲಿಯ ಘರ್ಷಣೆಗೆ ವೇತನವೇ ಪ್ರಮುಖ ಕಾರಣವಾಗಿರುವುದರಿಂದ ವೇತನ ಪ್ರಮಾಣವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವಾಗ ಸರಕಾರವು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮತ್ತು ಮಾಲಿಕರ ಬೇಡಿಕೆಗಳನ್ನು ಅನುಲಕ್ಷಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಉತ್ಪಾದಕತೆಗನುಗುಣವಾಗಿ ವೇತನವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸಿದರೆ ಮಾತ್ರ ಆರ್ಥಿಕ ಸ್ಥಿರತೆ ಸಾಧಿಸುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನೀಡಬಹುದಾದ ಕೆಲ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಹಣದ

ರೂಪದಲ್ಲಿ ಕೊಡದೆ, ಸೇವೆ, ವಸ್ತುಗಳ ರೂಪದಲ್ಲಿ ನೀಡಿದ್ದಾದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಲ್ಯಾಣವನ್ನು ಅಧಿಕ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಸಾಧಿಸಿದಂತಾಗುತ್ತದೆ. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಹೇಳುವದಾದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಧೋರಣೆಯು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಾಮಾಜಿಕ, ಆರ್ಥಿಕ ನ್ಯಾಯವನ್ನು ದೊರಕಿಸಿ ಕೊಡುವುದರ ಜೊತೆಗೆ ರಾಷ್ಟ್ರದ ಪ್ರಗತಿಯಲ್ಲಿ ತಾವು ಪಾಲುಗಾರರು ಎಂಬ ಭಾವನೆಯನ್ನು ಮೂಡಿಸಬೇಕು. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೂಡ ತಮ್ಮ ಪಾಲಿನ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯನ್ನರಿತು ಸರಕಾರದ ಯೋಜನೆಗಳಲ್ಲಿ ಸಹಕಾರ ಮನೋಭಾವನೆಯಿಂದ ತಮ್ಮ ತಮ್ಮ ಕರ್ತವ್ಯಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಮೇಲ್ಕಾಣಿಸಿದ ಎಲ್ಲ ಸಂಗತಿಗಳನ್ನು ಲಕ್ಷ್ಯದಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ಕಾರ್ಮಿಕ ಧೋರಣೆಯನ್ನು ರೂಪಿಸಿದ್ದಾದರೆ ಸರಕಾರವು ನಿಜಕ್ಕೂ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಸಲ್ಲಬೇಕಾದ ಸ್ಥಾನವನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಿಕೊಟ್ಟಂತಾಗುತ್ತದೆ. ರಾಷ್ಟ್ರವು ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಪ್ರಗತಿ ಸಾಧಿಸಿದಂತೆ, ಉತ್ಪಾದನೆಯಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಳವಾಗುತ್ತ ಹೋಗುತ್ತದೆ, ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಆದಾಯದ ಹೆಚ್ಚಳ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗದವರಿಗೆ ಮಾತ್ರ ದೊರಕದೆ, ಇನ್ನುಳಿದ ಹಿಂದುಳಿದ ಜನಾಂಗದವರಿಗೂ ಮುಟ್ಟುವಂತಾಗಬೇಕು. ಭಾರತದ ಬಡತನ, ನಿರುದ್ಯೋಗ ಮೊದಲಾದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ನಿವಾರಣೆಗೆ ಅಧಿಕ ಉತ್ಪಾದನೆಯೊಂದೇ ತಾರಕಶಕ್ತಿಯಾಗಿದೆ. ಈ ಗುರಿಯತ್ತ ಹೊಸ ಕಾರ್ಮಿಕ ಧೋರಣೆ ರೂಪಿತವಾಗಲು ಪ್ರಧಾನಿಯವರು ಅರ್ಥಶಾಸ್ತ್ರಜ್ಞರಿಗೆ ಉದ್ದಿಮೆದಾರರಿಗೆ ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ಉಪನ್ಯಾಸ ಗ್ರಂಥಮಾಲೆಯು

ಇತ್ತೀಚಿನ ಪ್ರಕಟನೆಗಳು

ಬೆಲೆ : ಪ್ರತಿ ಒಂದಕ್ಕೆ ೨೫ ಪೈಸೆ

೧ ಕವಿ ಬ್ರಹ್ಮಶಿವ —ಎಸ್. ಪಿ. ಪಾಟೀಲ
೨ ಅರವಿಂದಾಶ್ರಮದ ಶ್ರೀಮಾತೆ —ಸ. ಸ. ಮಾಳವಾಡ
೩ ಸಾಪೇಕ್ಷತಾವಾದ —ವ್ಹಿ. ಎಮ್. ಕೋರವಾರ
೪ ಸಂಕರಣ ಬೀಜೋತ್ಪಾದನೆ —ಎಮ್. ಎಮ್, ಹೊಸಮನಿ
೫ ನರಗುಂದದ ಇತಿಹಾಸ —ಎಸ್. ಎಲ್. ಶಾಂತಕುಮಾರಿ
೬ ಆಚಣ್ಣ ಕವಿಯ ವರ್ಧಮಾನ ಪುರಾಣ —ಬಿ. ಬಿ. ಮಹೀಪವಾಡಿ
೭ ಕನ್ನಡದಲ್ಲಿ ತ್ರಿಪದಿ ಸಾಹಿತ್ಯ —ಎಸ್. ಎಸ್. ಕೋಟಿನ
೮ ಕನ್ನಡ ಸಾಹಿತ್ಯದಲ್ಲಿ ದುರಂತದೃಷ್ಟಿ —ಎಚ್. ಜಿ. ಲೋಕೂರ
೯ ದ್ರಾವಿಡ ಭಾಷೆಗಳು —ಸಂಗಮೇಶ ಸವದತ್ತಿಮಠ
೧೦ ಪೋಲಿಯೋ ಮೈಲೈಟಿಸ್— ಸ. ಜ. ನಾಗಲೋಟಿಮಠ

ಪ್ರಸಂಗ ವಿಸ್ತರಣ-ಪ್ರಕಟನ ವಿಭಾಗ
ಕರ್ನಾಟಕ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ
ಧಾರವಾಡ-೩